



DE OPINIE VAN GERARD RIEMEN

'Keuzevrijheid niet ten koste van collectiviteit en risicodeling'

Keuzevrijheid lijkt de nieuwe mantra in pensioenland. Als deelnemers nou maar genoeg mogen kiezen, blijft het benodigde draagvlak voor de tweede pijler intact. Maar de werkelijkheid ligt genuanceerder, complexer én weerbarstiger, blijkt uit de woorden van Gerard Riemen, directeur van de Pensioenfederatie. "De mens is moeilijk te doorgronden. Dat maakt het lastig."

Ruim twee jaar geleden publiceerde D66 met trots de uitkomsten van een opiniepeiling. Het volk wil wat de partij immer had geroepen: keuzevrijheid bij pensioenen. Denk bijvoorbeeld aan de premie-inleg, uitkeringen (ineens, begrensd, levenslang), aard van de beleggingen, enzovoorts. En aan de keuze aller keuzes: wil ik überhaupt wel deelnemen in een pensioenfonds? Bovendien wilde een ruime meerderheid van de ondervraagden een eigen potje binnen een pensioenfonds. Daardoor kregen deelnemers meer inzicht in het opgebouwde bedrag en meer te zeggen over hoe dat wordt belegd en uitgekeerd.

In die periode deed de Pensioenfederatie een deelnemersonderzoek. Dat bevestigde inderdaad de wens om meer keuzes. Maar dat wil niet zeggen dat ze er gebruik van maken, zo nuanceert Gerard Riemen. "Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat mensen heel graag solidair met elkaar willen zijn. Tegelijkertijd zien we in de samenleving een individualiseringstrend en de wens naar meer keuzevrijheid. Mensen willen niet dat voor hen wordt beslist. Maar als ze vervolgens zelf moeten kiezen uit diverse mogelijkheden, vinden ze dat onprettig. Neem vijf verschillende zorgverzekeringen die hetzelfde kosten maar waarvan het pakket varieert. Dat vinden mensen héél moeilijk. Keuzestress, weglopen voor keuzes krijg je dan."

KENNIS VERWAARLOOSBAAR

Kortom, mensen willen het gevoel hebben dat ze vrij zijn om te kiezen. Maar als het zover is, maken ze er weinig gebruik van. Zeker bij pensioenen, omdat ze de consequenties van die keuzes over 30, 35 jaar, bij lange na niet kunnen overzien. Temeer omdat de kennis over pensioenen bij de meesten verwaarloosbaar is. Zo denkt bijna 80% van de bevroegde deelnemers dat de tweede pijler een omslagstelsel is.

Op de vraag wat je met dit gegeven moet, antwoordt Riemen: "Nadrukkelijker uitdragen dat de samenleving echt beter af is met ons stelsel van collectiviteit en risicodeling. Dat blijkt wel uit de moeder van alle solidariteit, de AOW. Hier bestaat nul keuzevrijheid. Maar niemand vindt dat je aan de AOW moet tornen."

"Verder moet je met de mensen delen dat je niet alles kunt hebben. Én collectiviteit én risicodeling én op alle terreinen volledige keuzevrijheid. Daar zit een spanningsveld. Net als bij maximaal



NUL KEUZEVRJHEID,
MAAR NIEMAND DIE
VINDT DAT JE AAN DE
AOW MOET TORNEN

rendement en nul risico. Maar binnen die collectiviteit en risicodeling moet je wel de mogelijkheden onderzoeken tot keuzevrijheid. Voor een deel doen pensioenfondsen dat al. Je kunt bijvoorbeeld je nabestaandenpensioen uitruilen met een ouderdomspensioen en omgekeerd. Verder kun je eerder of later met pensioen. Ten slotte heb je de hoog-laag constructie, waarbij je in een bepaalde periode een hogere uitkering ontvangt en daarbuiten een lager pensioen. We pleiten ervoor die constructie dusdanig uit te breiden dat op pensioendatum een eenmalige uitkering mogelijk is. Het kabinet is daarmee bezig. Je kunt dus –actuarieel neutraal – al veel keuzemogelijkheden bieden. Daarbij moet je de grenzen verkennen



Drs. G. Riemen (1963) is afgestudeerd in de Sociale Zekerheidswetenschap (1988) en in de Economie (1989) aan de Universiteit van Tilburg. Hij werkte bij de Sociale Verzekeringsbank en stapte in 1990 over naar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Daar bekleedde hij diverse functies, met onder meer belangrijke pensioendossiers als aandachtsgebied.

Vanaf 1 juni 2008 was Riemen directeur van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB). Sinds 15 november 2010 is hij algemeen directeur van de Pensioenfederatie. Naast de VB zijn daar twee andere pensioenkoepels – UvB en OPF – in samengebracht.

De sociale zekerheid, van volksverzekeringen tot pensioenen, loopt als een rode draad door de carrière van Riemen. Op de vraag wat hem daarin fascineert: “Mijn vader was als vakbondsman actief in onder meer de Sociale Verzekeringsraad, Ziekenfondsraad en het bestuur van zijn pensioenfonds. Ik vond dat prachtig. Het mooie van sociale zekerheid is dat je – hoog over – zorgt dat een samenleving zich tot elkaar kan blijven houden. De werkende heeft, van slaaf tot geëmancipeerde arbeider, langzaam welvaart gekregen. Het systeem van sociale zekerheid heeft daar belangrijk aan bijgedragen.”

wanneer een keuzevrijheid ten koste gaat van die collectiviteit en risicodeling.”

Welke vrijheden zijn dat?

“Bijvoorbeeld dat je je eigen pensioenfonds of regeling mag kiezen. Dan krijg je anticiperend gedrag. Dan gaan jongeren bijvoorbeeld naar de ene regeling, terwijl de achterblijvers met een duurdere regeling blijven zitten. Uiteindelijk bevinden zich daar de onbetaalbare en onverzekerbare risico's. Dat wil je niet. Dit vraagstuk speelt trouwens ook bij verzekeraars. Met big data kunnen ze steeds verder segmenteren. Maar als je dat te ver doet, heb je geen risicodeling meer. Bepaalde vrijheden gaan dus ten koste van het hogere totaalbelang van de samenleving.”

BEPAALED VRIJHEDEN GAAN TEN KOSTE VAN HET HOGERE TOTAALBELANG VAN DE SAMENLEVING

Geldt dit ook voor het al dan niet deelnemen aan een regeling?

“Ja en nee. De sociale partners besluiten of een pensioenregeling tot de arbeidsvoorwaarden behoort. Je ziet momenteel dat steeds meer partijen daarbuiten vallen, zoals zzp'ers. Die hebben helemaal geen keuze en kunnen niet eens in de tweede pijler. De discussie is of je deze categorie toegang moet bieden. En hoeveel vrijheid bied je hen daarbinnen? Een systeem van erin, eruit, erin, eruit, wordt niks. Je doet mee, *for better and for worse*.”

“De Pensioenfederatie denkt na over een tweede pijler voor alle werkenden. In Groot-Brittannië hebben ze daar een heel interessante systematiek voor ontwikkeld. Alle werknemers bij een werkgever nemen deel aan een pensioenregeling, tenzij de werknemer expliciet zegt dat hij eruit wil. Na vijf jaar ga je weer automatisch in het systeem, tenzij je opnieuw nadrukkelijk deelname afwijst. Dat is de kracht van de default ‘je doet mee’.”

“Het blijkt dat de meeste mensen geen gebruik maken van die keuzevrijheid. Bij een goede default hoef je er dus niet zo bang voor te zijn dat de collectiviteit en risicodeling door keuzevrijheid uit elkaar gaan vallen. We denken momenteel na over de beste default.”

PENSIOENPOTJE

In de discussie over een toekomstbestendig pensioenstelsel wordt vaak gesproken over het individuele pensioenpotje binnen een fonds. De deelnemer zou daarover zelf het beheer kunnen voeren. Een groot misverstand, stelt Riemen.

“Het is nooit aan de orde geweest dat elke deelnemer de zeggenschap daarover zou krijgen. Daar moeten we trouwens niet moeilijk over doen: je hebt ook niks te vertellen over het geld op je bankrekening. Je hebt een vordering op een bank, maar het geld is niet meer van jou. Dat blijkt wel als een bank, zoals DSB, failliet gaat. Bij een pensioenfonds heb je geen vordering maar een aanspraak.”

“Het huidige pensioenstelsel vinden mensen moeilijk te begrijpen. Het eerste wat iemand vraagt is hoeveel geld van hem in zijn pensioenfonds zit. Het eerlijke antwoord is: niets. Je hebt daar wél aanspraken staan. Maar mensen snappen dat niet. Het individuele potje laat zien hoeveel vermogen voor jou is gereserveerd in jouw fonds. Dat is het idee. Daarmee bestrijd je de mythe dat straks al het geld in een fonds op is. Inmiddels is het geen geheim meer dat bij de onderhandelingen over een nieuw pensioencontract het individuele potje van de baan is en er wordt gezocht naar alternatieven.”

“Overigens heb je in de VS en Australië wel persoonlijke potjes waaruit je geld kunt halen om bijvoorbeeld een huis te kopen. Verleidelijk, maar wie vertelt jou wat dat betekent als je straks met pensioen gaat?”

PREMIE-INLEG

Een andere gekoesterde vrijheid zou liggen in de variabele premie-inleg. En ook daar stellen kanttekeningen het beeld bij. Riemen: “Zolang je aanspraken toekent, kun je geen keuzevrijheid geven in



premie-inleg. Want die aanspraak kost nou eenmaal geld. Bij een puur beschikbare premieregeling, kan ik me voorstellen dat je voor bepaalde groepen, zoals zzp'ers met wisselende inkomens, die vrijheid biedt.”

“Maar wat als iemand de komende twintig jaar geen premie inlegt? Dan wordt er geen pensioen opgebouwd. Beseft iemand wat daarvan de gevolgen zijn? Mensen kunnen zich daar maar moeilijk een voorstelling van maken. Daarvoor zijn de onzekerheden die er tussendoor komen, zoals een scheiding en kinderen, te groot. En stel dat ze er twintig jaar later achter komen dat ze de verkeerde keuzes hebben gemaakt. Dan zijn ze allang vergeten dat het hun eigen beslissing was. Dan is het: u heeft mij destijds dit en dat niet eerlijk verteld. Vandaar dat AFM vindt dat je deelnemers moet begeleiden in hun keuze. Met deze zorgplicht ontstaat er een balans tussen eigen verantwoordelijkheid en deelnemersbescherming.”

De keuzevrijheid gaat derhalve gepaard met beperkingen. Maar een toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt vereist juist een individuelere pensioenbenadering met meer keuzevrijheid, zou je zeggen.

“Dat is geen logisch gevolg. En wat verstaan we onder die flexibiliteit? Steeds meer zzp'ers? Die kun je de tweede pijler aanbieden. Dat dwingt niet tot een individuele pensioenbandering. Meer flexwerkers, nulurencontracten en payrollers die buiten de boot vallen? Dat probleem los je niet op door het stelsel individueler te maken. Deze mensen zijn vaak heel laag gesalarieerd. De oplossing ligt juist in de inclusiviteit: betrek ze erbij.”

Bestaat er zoiets als ideaal pensioengedrag?

“Nee. Dat gedrag is heel individueel bepaald en hangt af van de persoonlijke omstandigheden. Zo kan iemand weinig pensioen nodig hebben omdat hij ervoor zorgt dat zijn uitgaven als gepensioneerde heel laag zijn door onder meer een afgeloste hypotheek en een kleiner huis. Het enige aspect van ideaal gedrag is als mensen zich bewust zijn van waar ze heen gaan. Als ze in hun gedrag laten zien dat ze zich realiseren welke onzekerheden de toekomst met zich meebrengt en daarop anticiperen. Dat kan per individu verschillen.”

Welke kant gaat het nieuwe pensioenstelsel uit?

“Ik ben geen futuroloog. Daar kan ik dus niets over zeggen. We doen er in elk geval niet verstandig aan om het stelsel te laten zoals het is. Om te denken dat het allemaal wel losloopt omdat we in 2018 weer no. 1 staan op de Mercer-index van de beste pensioenstelsels ter wereld.

Want dan kalft het draagvlak langzaam maar zeker af. Je ontkomt immers niet aan de constatering dat we al tien jaar lang niet leveren wat de mensen dachten dat we zouden leveren, namelijk een volledig geïndexeerd pensioen. En het ziet er niet naar uit dat we dit in de nabije toekomst wél kunnen. Daarvoor zijn de onzekerheden te groot geworden. Bovendien zijn we door de vergrijzing afhankelijker geworden van de rendementen op de beurzen. Je moet dus kijken hoe je aan de wensen in de samenleving tegemoet kunt komen, gegeven de collectiviteit en risicodeling. Hoe zorg je ervoor dat deelnemers zich thuis blijven voelen bij ons pensioenstelsel?”

Driekwart van de werknemers die pensioen opbouwen, heeft een matig tot laag vertrouwen in het pensioenstelsel. Maar dat sentiment wordt voor 70% gekleurd door algemene maatschappelijke onderwerpen, zoals daadkracht van de politiek en de aanpak van het vluchtelingenprobleem. De burger is sowieso boos. Combineer dat met de povere kennis van het pensioen. Wat zijn die wensen dan concreet?

“Tja, de mens is moeilijk te doorgronden. Dat maakt het lastig. Kortweg wil de burger zekerheid én een mooi pensioen. Daar willen ze op kunnen vertrouwen. Mijn zusje is onlangs van baan veranderd, van zzp'er naar loondienst. Ze zag op haar eerste salarisstrook: inhouding pensioenpremie € 400. Ze belde me daar verontwaardigd over op. Ik vertelde haar dat ze er later veel voor terugkrijgt.”

“Gelukkig vertrouwt mijn zusje mij. Maar anderen denken: € 400 wordt me afgepakt en tegen de tijd dat ik met pensioen ga, is al het geld verdwenen. Als de meerderheid van de bevolking er zo over gaat denken, is het einde verhaal. Dan krijgen de werkgevers ontevreden werknemers die klagen over hun arbeidsvoorwaarden en pensioenpremie.”

Hoe gaat u ze dan tevreden stellen?

“(lachend) Als ik daar de oplossing voor heb, ga ik die vet verkopen en met pensioen. Over deze vraag wordt al meer dan twee jaar onderhandeld. Maar je kunt in ieder geval helder communiceren wat we kunnen beloven voor de pensioenpremie én laten zien dat het ingelegde geld niet weg is.”

Over die duidelijke communicatie wordt al tien jaar geroepen.

“Dit geluid is niet doorgedrongen tot de burger. We kunnen echter niet zeggen dat het diens schuld is dat hij het niet wil horen of lezen en dus maar moet voelen.” ■