

Pensioenuitvoering in de 21e eeuw II

het individu binnen het collectief

De gelijke deelnemer

De Nederlandse sociale zekerheid is gebouwd op een fundament van solidariteit. Hoewel er geen strikte definitie bestaat waaraan solidariteit moet voldoen, leeft er doorgaans wel de gedachte dat gemeenschappelijke arrangementen goed zijn voor iedereen. Immers, we zijn prima in staat voor onszelf te zorgen maar als het gaat om financiële risico's is het goed dat er voorzieningen zijn om deze risico's op te vangen. Het is goedkoper en efficiënter iets gezamenlijk te regelen, dan wanneer men zaken voor zichzelf moet regelen. Er is solidariteit tussen generaties, de groep zorgt voor de zwakkeren, er is sprake van sociale bescherming.

De homogeniteit van de groep, het collectief, en schaalvoordelen zorgen ervoor dat een betaalbare uitvoering kan worden gerealiseerd. Met het ontstaan van deelverzamelingen binnen het collectief blijft solidariteit behouden maar voor een meer selecte groep gelijke deelnemers met overeenkomende kenmerken. Onmiskenbaar heeft dit zijn weerslag op de pensioenuitvoering en de kosten daarvan.

Solidariteit

De solidariteit van jongeren met ouderen is niet de enige vorm. Een andere vorm wordt aangeduid als kanssolidariteit die vooral bij verzekeringen wordt gebruikt; een homogene groep wordt samengesteld op basis van een gelijk risicoprofiel en iedereen in de groep betaalt een gelijke premie. De groep is solidair naar zichzelf, er is geen sprake van solidariteit tussen verschillende groepen. Bij risico-solidariteit wordt juist afgezien van het maken van verdergaande diversificatie, ter bescherming van personen die een hoger risico lopen. Een herkenbaar voorbeeld is de zorgverzekering. Door het toepassen van bijvoorbeeld seksneutrale tabellen is binnen pensioen ook sprake van risicosolidariteit, in dit geval tussen vrouwen en mannen. Een ander mooi voorbeeld betreft de levensverwachting van mensen met een hoger inkomen; statistisch gezien leven zij langer. Absoluut betalen ze misschien wel meer premie vanwege hun hogere inkomen, maar hetzelfde premiepercentage wordt gehanteerd. Er is dus sprake van solidariteit van de lagere inkomens naar de hogere inkomens.

De solidariteit binnen pensioenregelingen wordt versterkt door het verplichte karakter bij collectieve regelingen, en zeker door de verplichtstelling van bedrijfstakregelingen. Bedrijven met een jong personeelsbestand zijn solidair met degenen die gemiddeld oudere werknemers hebben, bedrijven in een subsector binnen de bedrijfstak waarin de risico's kleiner zijn, zijn solidair met andere subsectoren, grote ondernemingen zijn solidair met kleinere ondernemingen et cetera.

Differentiatie

De maatschappelijke en economische ontwikkelingen zijn in verschillende studies aanleiding geweest om meer verantwoordelijkheid te leggen bij het individu en mogelijkheden te creëren voor

individuele keuzen door de deelnemer. In het rapport van de commissie Goudswaard wordt de mogelijkheid besproken om risico's te differentiëren naar verschillende groepen. Aanleiding hiervoor is dat er groepen deelnemers te onderscheiden zijn die meer risico's kunnen en willen dragen dan andere. Goudswaard benoemt mogelijkheden om binnen de bestaande collectiviteiten te differentiëren met bijvoorbeeld de indexatie door deze voor jongeren te koppelen aan de beleggingsrendementen en voor ouderen aan de prijsontwikkelingen of het creëren van beleggingspools.

Hier speelt onder andere de sociaal economische discussie over de ruimte en bescherming voor het individu en het afkalven van het solidariteitsbeginsel binnen het pensioenstelsel; als een groep meer risico's loopt dan een andere, zal deze groep op zoek gaan naar andere manieren om zekerheid te krijgen. Met als gevolg varianten zoals het werken met verschillende risicoprofielen, de verplichting afschaffen of shoppen bij verschillende aanbieders. Het is te verwachten dat er meer differentiatie zal komen binnen grote collectiviteiten en er op een andere manier groepen zullen worden geformeerd. De solidariteit blijft wel behouden maar binnen deelverzamelingen van het huidige collectief.

Gevolgen voor de pensioenuitvoering

In de pensioenuitvoering is de solidariteit en collectiviteit ook herkenbaar in de uniformiteit waarmee de homogene groep wordt benaderd. Er wordt wel onderscheid gemaakt tussen de actieven, de slapers en de uitkeringsgerechtigden maar er is één administratie, één systematiek van werken en vooral één manier van communiceren waarin weinig of geen ruimte is voor de specifieke eigenschappen van de doelgroep. De UPO is hier een mooi voorbeeld van; één model voor allen. Gelukkig is er in de opgave van 2012 iets meer ruimte voor eigen invulling door de pensioenuitvoerder. Als de communicatie immers meer gericht wordt op een specifieke groep, dan zal de boodschap ook beter overkomen.

Stijgende kosten

De kosten van de uitvoering zullen toenemen als de regeling meer individuele keuzen en differentiatie naar verschillende groepen zal gaan kennen. Waar het omslagpunt ligt voor een acceptabel kostenniveau zal aan een andere tafel moeten worden bepaald. Het is zeker mogelijk om met meerdere groepen of

deelverzamelings te werken. Belangrijke voorwaarde is wel dat er duidelijke definities worden opgesteld zodat groepen kunnen worden afgebakend. Het onderscheid tussen 'Jongeren' en 'Ouderen' is niet te maken, dat vereist strikte grenzen. Leeftijd is een eenvoudig groepeeringsmechanisme, net als geslacht. In de praktijk zien we bijvoorbeeld bij de bedrijfstakregelingen nu al dat er veel energie wordt gestoken in het handhaven van de regels van de verplichtstelling en verzoeken tot dispensatie. De afbakening van de groep die valt onder een verplichtstelling is niet altijd voldoende eenduidig. Op het moment dat er andere deelverzamelings van deelnemers worden onderkend, zullen de discussies - alleen al vanwege de aantallen - gaan toenemen.

Een bekende discussie is die van de 'zwarte beroepen' voor het bepalen van de AOW-leeftijd. Wanneer is er sprake van een zwaar beroep, hoe definiëren we dat? Vanwege de toenemende samenwerking in de uitvoeringsketen moet dit soort begrippen glashelder worden gedefinieerd, zodat alle partijen de afspraken kennen en kunnen toepassen.

Eigenschappen van gelijke deelnemers

In de administratie worden van de deelnemer nu al veel eigenschappen vastgelegd, uitbreiding is natuurlijk mogelijk. Maar dat betekent wel dat deze informatie moet worden verzameld, gecontroleerd en geregistreerd voordat ze kan worden gebruikt. Als in de administratie alle relevante eigenschappen van de deelnemer eenmaal bekend zijn, dan kan daar in de uitvoering vervolgens naar

gehandeld worden: er is een herkenbare groep deelnemers, de individuele voorkeuren zijn bekend. De informatiesystemen kunnen prima doelgroep specifieke UPO's maken, de premie van een groep toewijzen aan een beleggingspool of actuariële rapportages samenstellen. Maar iedere scheiding in het informatiesysteem vanwege apart te administreren deelgroepen kost geld, voor zowel de bouw, het onderhoud als het gebruik.

Individuele keuzen in de tweedepijler?

De huidige pensioenuitvoering in de tweedepijler is voornamelijk ingericht op het uniform behandelen van homogene groepen. Dit is het sterkst aanwezig in de uitvoering van bedrijfstakregelingen. Hierin is maar een beperkte ruimte voor individuele keuzen omdat er telkens vanuit het collectief wordt geredeneerd. Daarin zit ook de kracht van het stelsel! Het is gebouwd naar de grootste gemene deler, met een zo groot mogelijk kapitaal, met zo min mogelijk differentiatie en het liefst zo min mogelijk varianten. Iedere keuze mogelijkheid die wordt geboden heeft impact op de gehele verwerkingsketen en vraagt aanzienlijke administratieve ondersteuning. Of het nu gaat om eerder of later met pensioen gaan, hoog/laag, extra pensioen of de keuze voor een beleggingsprofiel.

Echter, juist het toespitsen op de behoefte van de deelnemer zorgt er voor dat de pensioenregeling kan blijven voldoen aan de eisen van deze tijd. Ook in de eerste pijler gaat de mogelijkheid geboden worden het AOW eerder of later in te laten gaan. Maar een toename van individuele keuzen past niet zondermeer in een betaalbare, collectieve en verplichte regeling binnen de tweedepijler; het zet de uitvoering onder druk en zal leiden tot een toename van de kosten. Hoe groter het collectief des te makkelijker het wordt om deze kosten te dragen, kleinere fondsen zullen hier aanzienlijk meer moeite mee hebben. Wat een acceptabel kostenniveau is voor de pensioenuitvoering moet in de verschillende discussies over de hervorming van het stelsel nadrukkelijk worden meegenomen.

Het aansluiten op de voorkeuren van de individuele deelnemer past weliswaar binnen de maatschappelijke ontwikkelingen, maar is de collectieve regeling uit de tweedepijler hier wel geschikt voor? Dat deze inkomensvoorzieningen meer kosten met zich meebrengen dan het pensioen is geaccepteerd. We kunnen toch prima gebruik maken van de mogelijkheden die al beschikbaar zijn? Het kan betekenen dat we het ambitieniveau van de collectieve regeling moeten bijstellen omdat voor de deelnemer het flexibele deel rondom de toekenning en de uitkering gaat verschuiven naar andere, individuele voorzieningen. Pensioenuitvoering blijft van kwalitatief hoog niveau en betaalbaar door eenvoudig als leidraad te hanteren. Niet alle flexibele regelingen en keuzemogelijkheden hoeven binnen de uitvoering van de collectieve regeling te worden geplaatst, maar kunnen worden overgeheveld naar een uitvoerder die hierin is gespecialiseerd, lees de verzekeraar. Vooral de kleinere fondsen moeten hierin zorgvuldige afwegingen maken om de solidariteit binnen het collectief te kunnen behouden. Het resultaat is het behoud van eenvoud in de pensioenuitvoering, uitlegbaar en flexibel voor een groep gelijke deelnemers.

Dit artikel is het laatste in de door Ferm-in-pensioenen geschreven serie artikelen in aanloop naar het congres 'Pensioenuitvoering in de 21e eeuw II'. ■

