

De redactie nodigt lezers uit boeken te recenseren voor deze rubriek

Dit boek behandelt het pensioenstelsel van de Verenigde Staten in de afgelopen veertig jaar. Uit het eerste deel blijkt dat collectieve toegezegde uitkeringsovereenkomsten (*defined benefit*; DB) voor een groot deel zijn vervangen door individuele beschikbare premieovereenkomsten (*defined contribution*; DC). Het percentage DB-werknemers daalde van tachtig procent in 1985 tot 33 procent in 2004, het percentage DC-werknemers steeg van 41 procent naar slechts 51 procent. Het aandeel van de DB-uitkeringen in het inkomen van gepensioneerden daalt naar verwachting van 21 procent in 2003 naar negen procent in 2023. Ruwweg de helft van deze daling zal worden gecompenseerd door het inkomen uit DC, de andere helft via langer doorwerken. De auteur reikt een aantal oorzaken hiervoor aan, zoals lagere premiestortingen en deelnemers die vaak geen goede beleggingsbeslissingen nemen. Ook is relevant hoe werkgevers tegen pensioen aankijken. Werkgevers kunnen neutraal staan tegenover pensioen en het aan werknemers overlaten te kiezen een deel van de beloning opzij te zetten. Een andere zienswijze is dat werkgevers pensioen zien als instrument om werknemers te binden en geïmpliceerd zijn aan collectieve DB-overeenkomsten. Een substantieel aantal grote Amerikaanse ondernemingen heeft de afgelopen decennia de DB-overeenkomst gesloten en opbouw van nieuwe pensioenrechten vindt nu plaats via een DC-overeenkomst. Deze ondernemingen zijn dus impliciet geswicht van de tweede naar de eerste benadering en via de verschuiving van DB naar DC is een premiereductie voor de werkgever gerealiseerd. Daarnaast is er door werkgevers niet altijd even verstandig met pensioenfonds omgesprongen, gedacht kan worden aan lage dekkingsgraden en premiekortingen via veronderstelde hoge toekomstige rendementen. Bovendien blijken premies in individuele regelingen regelmatig de vorm te hebben van aandelen in de onderneming. Bij een faillissement van een onderneming zit een werknemer dan zonder baan en met een pensioengat, temeer daar in het geval van een deconfiture van een pensioenfonds het publieke vangnet niet bestand is tegen grote calamiteiten. Individueel DC is voor de werknemer geen goed alternatief. In het tweede deel worden de bovenstaande veranderingen in het perspectief geplaatst van veranderende ideeën over pensionering, waarbij aantasting van pensioen en verhoging van de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd gelijk opgaan. Werknemers met een slechte arbeidsmarktpositie of gezondheid staan met name onder druk, deze groep



Ghilarducci, T. (2008) *When I'm sixty-four: the plot against pensions and the plan to save them*. Princeton: Princeton University Press.

treedt het snelste uit en hebben door de kortere opbouwtijd een laag pensioen. Bovendien werkt DC procyclisch: als het goed gaat met de beleggingen kunnen werknemers eerder uitreden terwijl er bij zo'n conjunctuur juist behoefte is aan langer doorwerken en andersom.

In het derde deel van het boek wordt een reddingsplan gepresenteerd, dat in de kern neerkomt op verplichte hogere pensioenbesparingen van vijf procent van het looninkomen, belegd door via de overheid aangeboden en gerunde beleggingsfondsen met een gegarandeerd reëel rendement van drie procent.

Rode draden door het boek zijn de sleutelrol van de onderneming bij de pensioenregeling en de voordelen van DB boven DC. Er

kunnen dus veel argumenten aan worden ontleend om het Nederlandse DB-stelsel te onderbouwen en desnoods te verdedigen. Aandachtspunten van DB komen in het boek overigens niet of nauwelijks aan bod. Zo zijn DB-regelingen beter bestand tegen schokken op financiële markten (Noels, 2008) maar daar niet immuun voor. Wellicht dat deze wat selectieve argumentatie heeft bijdragen aan de forse kritiek op het boek door aanhangers van het huidige Amerikaanse stelsel. Ghilarducci had dit wellicht kunnen voorkomen door ook concrete verbeteringen bij het huidige Amerikaanse stelsel (Ezra *et al.*, 2009) te schetsen. Een curieuze issue is hoe werkgevers tegelijkertijd pensioenrisico's naar werknemers hebben weten af te wentelen en minder zijn gaan bijdragen aan pensioen. Is er daadwerkelijk sprake van slechtere arbeidsvoorwaarden of is dit op andere wijze gecompenseerd via hogere beloning of ziektekostenverzekeringspremies? Tot slot impliceert het gepresenteerde reddingsplan een collectivisering van beleggingsrisico's. Zo'n verschuiving van risico's naar de overheid werkt moreel risico in de hand (Allen en Gale, 2007) en is dus niet zonder nadelen. Helder blijkt dat het huidige pensioensysteem in de Verenigde Staten geen alternatief biedt voor het Nederlandse DB-systeem.

LITERATUUR

Allen F. en D. Gale (2007) *Understanding financial crises*. Oxford: Oxford University Press.

Ezra, E., B. Collie en M.X. Smith (2009) *The retirement plan solution: the reinvention of defined contribution*. Hoboken, N.J.: Wiley Finance.

Noels, G. (2008) *Econoshock*. Antwerpen/Amsterdam: Houtekiet/Business Contact.

PIET VAN DER GRAAFF

Secretaris Toezicht en Financiële Markten bij de Stichting voor Ondernemingspensioenfonds