

# Dwingt wettelijke AOW-splitsing tot ander pensioendenken?

M.W.J. HILBRAND\*

De AOW en ook de AWW hebben sinds de invoering in 1957 resp. 1965 steeds een wezenlijke rol gespeeld in de pensioenregelingen van ondernemingen en bedrijfstakken. Zij zijn mede een grote stimulans geweest voor het opzetten van vele „aanvullende” pensioenregelingen. Nu zich met de Derde EG-Richtlijn en de concept-Zesde EG-Richtlijn belangrijke wijzigingen aandienen, is het nuttig stil te staan bij de filosofie en de opzet van ondernemingspensioenregelingen en de rol die de wettelijke voorzieningen daarbij spelen. Dat gebeurt in dit artikel. Gezien de doelstelling van gelijke behandeling is de ongelijke uitwerking van de wijzigingen van de AOW op de verschillende deelnemerscategorieën daarbij een belangrijk punt van aandacht. Op grond van het feit dat behalve de emancipatie nog vele andere ontwikkelingen – individualisering, vervroegde uittreding, arbeidsduurverkorting enz. – repercussies op pensioengebied hebben, bepleit de schrijver een volledige heroverweging van de gehele pensioenregeling. Hij meent dat er voldoende aanleiding is om de traditionele systemen te verlaten en een alternatief te overwegen waarbij meer ruimte wordt gegeven aan de eigen verantwoordelijkheid van de deelnemers en de wensen ten aanzien van een grotere flexibiliteit.

## Inleiding

Alvorens in te gaan op de AOW en de wijzigingen daarin, wil ik een aantal andere ontwikkelingen op pensioengebied en dat van de arbeidsvoorwaarden in het algemeen schetsen. Deze zijn alle te zamen al belangrijk genoeg om – los van de AOW – stil te staan bij de toekomst van de pensioenregeling. Wordt daarbij nog de problematiek rond de AOW gevoegd, dan komt het mij des te meer gewenst voor om een nieuw beleid op pensioengebied te overwegen.

Het uitgangspunt van dat beleid zou kunnen zijn een pensioenregeling te realiseren die de *verzorgingsgedachte* (een basisverantwoordelijkheid van de onderneming tegenover zijn gewezen werknemers) en de *uitgesteld-loontheorie* (gelijke aanvullende premie voor onderscheiden categorieën annex meer beleving van de eigen verantwoordelijkheid, met name in de verzorging van de mogelijke nabestaanden) in zich verenigt. Zo'n gemengd systeem zou flexibeler moeten zijn dan de huidige strakke collectieve systemen en aldus meer ruimte laten voor de individuele wensen van de deelnemers.

## Veelheid van ontwikkelingen op pensioengebied en bij de sociale verzekeringen

In min of meer willekeurige volgorde wil ik eerst een aantal ontwikkelingen bespreken, waar wij mijns inziens niet omheen kunnen bij het kiezen uit alternatieven voor de AOW-inbouw in onze pensioenregelingen. Ook bij het zoeken naar een consistent pensioenbeleid voor de toekomst dienen wij met deze ontwikkelingen ter dege rekening te houden.

### VUT versus vervroegde pensionering

Steeds meer ondernemingen hebben VUT-afspraken en de aanvangsleeftijd daarbij wordt steeds lager. Aan de VUT kleven echter enkele bezwaren. Doorgaans kan hiervan niet door iedereen gebruik worden gemaakt in verband met de vrijwel algemene eis van een minimum aantal dienstjaren, terwijl tevens de afwijkende financiering vragen oproept, vooral ten aanzien van de veiligstelling van de VUT-rechten.

Gedachten komen op in de richting van een vervanging van de

VUT door een systeem van *flexibele pensionering*, dat meer uniform zou kunnen gelden en een betere aansluiting zou geven bij eventueel pensioen van elders. Een belemmerende factor daarbij is echter de compensatie voor de AOW, die pas ingaat als men 65 wordt. Ook de sociale-verzekeringspremies moeten in de huidige opzet nog betaald worden tot men 65 is. Dit probleem zou verdwijnen indien de AOW in een of andere vorm eerder zou kunnen ingaan, hetgeen in diverse ons omringende landen al jaren mogelijk is. Uiteraard zal dit „ergens” geld kosten, dat bovenop de lasten voor de nog te bespreken vergrijzing komt; maar die kosten behoeven macro-economisch niet per se een additionele last te zijn.

### Arbidsduurverkorting

De verwerking van arbeidsduurverkorting (*adv*) in pensioenregelingen doet de vraag opkomen naar het *karakter van pensioen*. Is dit (meer) als uitgesteld loon te zien of nog op de verzorgingsgedachte te baseren? Welke garantie krijgen opgebouwde pensioenen bij invoering van *adv*? Moet daar het „final-pay = final-pay” gelden en kunnen de opgebouwde aanspraken dus eventueel omlaag? In tijden van sterke loonstijging gingen de pensioenen op basis van „final-pay” mee omhoog. Zou het omgekeerde dus ook moeten kunnen? Of wordt het verkregen recht gegarandeerd en mogelijk geïndexeerd, hetgeen zou aansluiten bij de uitgesteld-loongedachte? In het verleden zijn nooit duidelijke afspraken op dit soort punten gemaakt. Maar de arbeidsvoorwaardenontwikkeling zou zulks wel voor de toekomst vereisen.

Afgeleide *adv*-vragen zijn nog: moeten er verschillende pensioenregelingen gelden indien binnen een bedrijf om praktische redenen verschillende arbeidsduren gelden voor verschillende groepen personeel, of indien een afwijkende arbeidsduur uitsluitend geldt voor nieuw personeel?

### Vergrijzing

Koppen als „Vergrijzing maakt AOW onbetaalbaar”, „AOW-lasten zullen verdubbelen” en andere pakkende titels trekken veel

\* Directeur van KLM-Pensioenfondsen. Dit artikel is geschreven op persoonlijk titel.

aandacht, maar geven te gemakkelijk de indruk dat de pensioenen in de toekomst niet meer betaalbaar zullen zijn. Uiteraard wordt het draagvlak voor wettelijke verzekeringen zoals de AOW kleiner naarmate de groep gepensioneerden groter wordt in relatie tot de afnemende groep premiebetalers. Maar er zijn ook tegenposten, zoals de ontgroening (minder jeugdigen, dus minder kinderbijslag, kosten voor onderwijs enz.), waaruit de kostenbesparingen zelfs eerder zullen komen dan de drastische kostenstijgingen voor b.v. de AOW. Uiteraard moeten beide effecten samen in macro-economisch perspectief worden bekeken. Bij enige economische groei zal de financiële problematiek bij de AOW veel minder ernstig blijken dan veel krantekoppen doen vermoeden.

Verbazingwekkend is het niettemin dat waar enerzijds angst bestaat voor toekomstige onbetaalbaarheid en daaruit suggesties voortkomen voor enige reservevorming in de AOW, anderzijds de baten van de recente AOW-splitsing (meer extra premie dan extra lasten) niet daarvoor worden aangewend.

De pensioenfondsen zullen de AOW-ontwikkeling natuurlijk zeer scherp moeten blijven volgen; mocht de AOW te duur worden en daarom misschien toch omlaag moeten, dan rijst immers de vraag of de pensioenregelingen het gat zullen opvangen. Ook zou bij de pensioenfondsen de vergrijzing een effect kunnen hebben op de eigen financiering, bij voorbeeld omdat de actieve deelnemers veelal mede het draagvlak vormen voor aanvullende lasten van pensioenaanpassingen voor al de gepensioneerden.

### *Stelselwijziging sociale verzekeringen*

De regeringsplannen voor de z.g. stelselherziening zijn onlangs uitgegaan naar de adviesinstanties. De wijzigingen van de loondervingsverzekeringen zouden al in 1986 moeten ingaan, al wordt aan de haalbaarheid van die datum wel getwijfeld. Voor de WW zal de al in 1985 ingezette algemene niveaupercentage (tot 70% van het salaris) worden doorgetrokken; de uitkeringsduur zal afhankelijk worden van leeftijd of verzekeringsjaren en de hoogte van de uitkering zou in een aantal stappen worden teruggebracht tot 70% van het minimumloon. Daarna zal in het algemeen, na een jaar individuele uitkering op minimumniveau, teruggevallen gaan worden op de bijstandswet.

Tevens wordt een *toeslagewet* voorgesteld die het inkomen van diegenen die van hun uitkering ook nog een partner en/of kinderen moeten onderhouden op het gezinsminimum brengt. Bij de toekenning van de toeslagen zal ook rekening worden gehouden met inkomsten van de partner. De bijstand zal, net als nu, bovendien naar beider vermogen kijken. Dit zal uiteraard tot heftige discussies aanleiding geven over de vraag van *gelijkberechtiging*, die ook al bij de AOW en de WWV heeft gespeeld (is het kostwinnersprincipe gerechtvaardigd bij een sociaal-minimumgarantie?).

Voor de WAO zal de uitkeringsduur voorlopig nog tot de leeftijd van 65 jaar blijven lopen, maar wel zal de werkloosheidscomponent uit de WAO-uitkering gelicht worden. Het lijkt echter de bedoeling van het huidige kabinet om in de toekomst ook variatie te gaan aanbrengen in de duur van de WAO. En dat roept voor de pensioenregelingen c.q. de ondernemingen weer de vraag op, of dan zo'n verlaging moet worden opgevangen en op welke wijze; moet het bedrijfsleven wel alle gaten opvangen die de overheid laat vallen? Hierover wordt zeer verschillend gedacht. Heel belangrijk in dit verband zal zijn in hoeverre een niveaupercentage van de wettelijke voorzieningen wordt doorgegeven aan werkgevers en/of werknemers in de vorm van premieverlaging. Immers, dat zal bepalend zijn voor de financiële ruimte om in de bovenwettelijke sfeer compenserende maatregelen te nemen.

### *Gelijkberechtiging versus individualisering*

Het SER-advies over de recente AOW-maatregelen (aanpassing aan de 3e Richtlijn) geeft o.a. ook een uiteenzetting over de verschillende begrippen gelijke behandeling, individualisering en zelfstandigheid. Ik zal hier niet op de verschillen ingaan, maar meer op de gemeenschappelijke punten en de vragen die dat oproept.

Gelijkberechtiging speelt vooral daar waar aan mannen aanspraken worden gegeven ten behoeve van hun echtgenote (weduwenspansioen), waar die aan vrouwen worden onthouden (weduwenaanspensioen). Hiertegen wordt wel ingebracht dat vrouwen ook

vaak een lagere pensioenleeftijd hebben en dat dus het totale pensioenpakket in aanmerking moet worden genomen. Men moet niet vergeten dat de huidige pensioenregelingen zijn ontstaan in een periode dat het voor de hand lag uit te gaan van het *gezinsmodel*. En bij de praktijk van toen en de *verzorgingsgedachte* van toen lag het voor de hand een weduwenspansioen in de regeling op te nemen (de man was immers de „kostwinner“!). Nu deze praktijk zich ook in ons land meer aan het wijzigen is – alsook om zo'n wijziging niet te belemmeren! – wordt meer en meer gepleit voor de invoering van weduwenaanspensioen.

Voordat hiertoe wordt overgegaan, zal echter mijns inziens nog eens stil moeten worden gestaan bij de uitgangspunten van de pensioenregeling. Is het wel zo vanzelfsprekend dat deze – naast de verzorging van de werknemer zelf – ook de zorg voor zijn nabestaanden overneemt? Of ligt hier ook een stukje eigen verantwoordelijkheid voor de werknemer? Bovendien kan men zich afvragen of zo'n verzorging wel altijd nodig is! Indien van een echtpaar beiden werken, lijkt de verzorging van de achterblijvende al redelijk gewaarborgd en misschien hecht zo'n stel dan wel meer aan een lagere pensioenleeftijd; en het kan dus best zijn dat de beschikbare pensioengelden momenteel verre van optimaal besteed worden. Ook zouden absurde consequenties moeten worden vermeden zoals bij voorbeeld een levenslang weduwen- of weduwenaanspensioen voor een student(e) wiens (tijdelijk?) werkende echtgeno(o)t(e) komt te overlijden.

Daarbij komt nog de vraag of er dan ook andere nabestaandenconstructies in de pensioenregelingen moeten worden opgenomen. Het partnerpensioen is inmiddels fiscaal al min of meer geaccepteerd, maar welke normen moeten daarbij gelden? Het splitsingsarrest van de Hoge Raad van 1981 (inzake verdeling van pensioen bij echtscheiding) maakt het geheel er ook al niet gemakkelijker op.

De lijn wat doortrekkend naar individualisering, komen wij bij de splitsing van wettelijke pensioenen zoals de AOW. Daarop zal ik verderop ingaan bij de bespreking van de gevolgen van de EG-Richtlijnen op pensioengebied. In het kader daarvan komen nieuwe pensioentheorieën op waarin de individualiseringsgedachte een sterke rol speelt. Ook wordt daarbij wel de eindloongedachte ter discussie gesteld ten faveure van een geïndexeed, inflatievast opbouwsysteem, dat een einde zou maken aan bevoordeling van carrière-makers. Het zou echter te ver voeren dit punt in dit artikel te bespreken.

### *Pensioenbreuk*

Met pensioenbreuk wordt bedoeld het ontbreken van (voldoende) aanpassingen van opgebouwde pensioenen na wisseling van werkgever. Op de adviesaanvraag van de regering van januari 1984 heeft de SER nog steeds niet geantwoord. De regering denkt aan een – binnen de gegeven middelen – gelijke behandeling van actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden en lijkt tevens positief te staan tegenover waarde-overdrachten naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever (via een omzetting in fictieve dienstjaren aldaar zouden de rechten kunnen meelopen in de nieuwe pensioenregeling). Over dit probleem is ook gesproken tussen ondernemings- en bedrijfspensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Er zou een circuit van waardeoverdrachten van start kunnen gaan bij de totstandkoming van de z.g. Interimmaatregel Pensioenbreuk (en eventueel afhankelijk van de inhoud daarvan).

### *Ontstaan van de franchisegedachte*

In de AOW/AWW is destijds de z.g. *inbouwmethode* in de wettekst verwerkt. Deze houdt in dat op het volgens de eigen pensioenregeling berekende ouderdomspensioen per in aanmerking te nemen dienstjaar 2% van de AOW/AWW in mindering mag worden gebracht. Bij 40 dienstjaren (het in de meeste pensioenregelingen maximaal haalbare) komt dit dus neer op maximaal 80% inbouw, of eigenlijk „aftrek“. Omdat – ook bij complete eindloongeregelingen! – dus altijd 20% AOW buiten beschouwing moest worden gelaten, werd gezocht naar een methode om deze beperking te omzeilen. Die is gevonden in de z.g. *franchiseregeling*. Omdat daarbij formeel niet gesproken kan worden van aftrek of inbouw (maar materieel natuurlijk wel!), heeft de overheid

deze systematiek eerst oogluikend en later officieel toegelaten. In het algemeen is – bij een 70%-eindloonregeling – de franchise bepaald op 100/70 van de AOW, zoals ook voor de hand ligt, omdat daarmee de AOW volledig wordt verwerkt; immers, via 70% over 100/70 x de AOW wordt de volle AOW in aanmerking genomen. Of dat de gehuwden- of de ongehuwden-AOW zou moeten zijn, wordt bepaald door de filosofie achter de pensioenregeling.

In het midden van de jaren zeventig werd vervolgens via enkele structurele aanpassingen – mede in relatie tot plannen in de richting van een algemene pensioenplicht 1) – een netto/netto-gelijkheid bereikt tussen de AOW en het minimumloon en sinds 1980 is deze netto gelijkheid officieel in de AOW vastgelegd 2). In die tijd is er dan ook een duidelijke trend te constateren voor overgang van de franchise naar het bruto minimumloon. In een aantal gevallen overwoog men weliswaar zo'n overgang, maar kon men hiertoe niet officieel besluiten, omdat men vreesde niet al te vast te kunnen blijven rekenen op de koppeling tussen AOW en minimumloon. Nu die koppeling echter in de AOW vastligt zou dus de vrees niet meer hoeven te bestaan. (Uiteraard zou een minimumloon-franchise opnieuw bespreekbaar moeten zijn, indien op het punt van de nu bestaande netto/netto-koppeling door de regering een andere politiek gevolgd zou gaan worden).

Een franchise ter grootte van het minimumloon houdt in dat de uitkomst voor het totale pensioen op het minimumniveau 100% netto is (nl. precies de AOW) en voor daarboven liggende inkomsten langzaam afloopt. Dit is dus wel een duidelijk verschil met de 100/70 x AOW-franchise, waarbij iedereen bruto op 70% uitkomt en de pensioenresultaten met name voor de lagere-inkomensgroepen lager uitkomen. Het verzorgingsgebied bij een 100/70-franchise is immers kleiner. Per 1 januari 1985 komen (zonder inrekening van de vakantie-uitkering) de bedragen aldus uit: bruto minimumloon f. 23.852 en 100/70 x 100% gehuwend op f. 26.814; m.a.w. altijd nog een verschil van ± f. 3.000, hetgeen bij een 70%-regeling ruim f. 2.000 ouderdomspensioen per jaar kan schelen, zodat de keuze van de franchise wel degelijk belangrijk is.

Met het bruto minimumloon ontstond overigens een franchise, die optisch erg aanspreekt.

### Franchise blijvend koppelen aan minimumloon of AOW?

Tegen de achtergrond van de kortingen op het minimumloon en daardoor ook op de AOW en tevens de nog steeds sluimerende angst omtrent de besproken netto/netto-koppeling, is in de pensioenwereld de vraag opgekomen of het wel doenlijk en wenselijk blijft de pensioenregelingen nog steeds „naadloos” op de AOW te laten aansluiten. Bij de argumenten contra is er onlangs één bijgekomen in de vorm van de inkomensafhankelijkheid (over enkele jaren) van de toeslagen bij de AOW.

In dat verband wordt dan voorgesteld om eenmalig in de pensioenregeling een loonbedrag vast te stellen waarbeneden geen pensioenopbouw plaatsvindt (dit zou natuurlijk bij de aanvang bij voorbeeld best het minimumloon kunnen zijn). Dat grensbedrag zou dan in het vervolg niet meer aan de AOW o.i.d. gekoppeld moeten worden, maar aan de loon- en/of prijsontwikkeling, bij voorbeeld de loonontwikkeling in de eigen onderneming.

Op die wijze zou de pensioenregeling worden afgeschermd tegen fluctuaties in de AOW-uitkering. Dit wordt uiteraard door de voorstanders een groot voordeel genoemd. Achtergrond hierbij is dat gesteld wordt dat de onderneming niet verantwoordelijk mag worden geacht voor gevolgen van ingrepen door de overheid; en dat de onderneming dus niet a priori alle gaten behoeft te dichten die de overheid laat vallen. Met een eigen beleid kan hierop natuurlijk beter worden ingespeeld resp. heeft men die pensioenontwikkeling beter in de hand.

Uiteraard heeft zo'n regeling het bezwaar dat het beoogde doel (een x-% eindloompensioen bij voorbeeld) niet meer centraal staat. Tilt men wellicht aan zo'n dogma op zich zelf niet zo zwaar, de vraag is of wel te ontkomen zal zijn aan het toch van tijd tot tijd bijstellen van het totale pensioen, indien met het systeem op den duur niet tot de gewenste c.q. redelijke pensioenuitkomsten zou worden gekomen, dan wel een te grote achterstand ontstaat ten opzichte van andere pensioenregelingen. (Indien b.v. een AOW-verlaging niet geheel wordt opgevangen, heeft dat relatief grote

invloed op het pensioen van de lagerbetaalden.)

Daar wordt natuurlijk weer tegenin gebracht dat de mogelijkheid van bijsturen altijd aanwezig moet blijven. Toch blijft de vrees bestaan of het woord „mogelijkheid” niet door „noodzaak” vervangen zal moeten worden. Er zijn reeds enkele – ook grote – ondernemingspensioenregelingen, die op een dergelijk van de AOW ontkoppeld systeem zijn overgegaan.

### Gelijkberechtiging in de ondernemingspensioenregeling

In vele pensioenregelingen worden mannen en vrouwen en gehuwden en ongehuwden niet gelijk behandeld. Hiervoor zijn diverse verklaringen. Allereerst kwam bij een echtpaar tot voor kort de AOW toe aan de man en ging de uitkering eerst in als deze 65 jaar wordt. In verband daarmee zijn voor gehuwde vrouwelijke deelnemers vaak ficties aangehouden met betrekking tot de AOW-onderbouw. Voorts bestaan verschillende uitgangspunten met betrekking tot de eigen pensioenregeling. Uiteraard maakt het veel verschil of de ondernemingspensioenregeling uitgaat van een *gelijk totaalniveau* aan pensioen, dus incl. AOW, voor bij voorbeeld gehuwde en ongehuwde mannen (en dus een hoger eigen ouderdomspensioen moet toekennen aan de ongehuwde) of van een *gelijke aanvulling* (zodat het totale inkomen, incl. AOW, niet meer gelijk is!).

Momenteel wordt in zeer veel pensioenregelingen voor alle mannen de gehuwden-AOW (of het minimumloon) toegepast. Ook komt echter wel voor dat voor alle mannen rekening wordt gehouden met de ongehuwden-AOW. Bij de eindloonregelingen wordt, volgens een onderzoek uit 1980 3), voor ongeveer de helft van het aantal deelnemers geen onderscheid gemaakt tussen gehuwden en ongehuwden. Voor de andere helft gebeurt dit wel en geldt dus een soort aanvullend ongehuwdenpensioen (zodat het totaal, incl. de AOW, weer gelijk uitkomt met dat voor gehuwden). Soms is de (on)gelijke behandeling ook doorgetrokken naar de premiekant, dus de deelnemersbijdragen.

Voor vrouwen ligt de situatie in het algemeen heel anders. In de meeste pensioenregelingen worden *alle* vrouwen als ongehuwd beschouwd, m.a.w. in het algemeen wordt voor alle vrouwen de *aanvullende regeling* gebouwd op de *ongehuwden-AOW*. Dit wil zeggen dat dus doorgaans een hoog ouderdomspensioen voor alle vrouwen wordt verzekerd (overigens afgezien van andere beperkende bepalingen, b.v. door vaak latere opnameleeftijd, dus minder dienstjaren en door eerdere pensionering, langere wachttijden enz.). De keerzijde is dat voor *gehuwde vrouwen* géén overlijdensdekking voor de echtgenoot bestaat, in tegenstelling tot voor gehuwde mannelijke deelnemers; m.a.w. weduwnpensioenen is gemeengoed, maar weduwnaarspensioen is nog een uitzondering. Dit wordt dan vaak goedgepraat met de redenering dat ook een franchise voor ongehuwden is toegepast (dus hoger ouderdomspensioen). Uiteraard is dit geen principiële rechtvaardiging van de situatie.

Tevens – en dat is veel ernstiger – geldt dat vrouwen tot zeer onlangs geen eigen AOW-recht hadden. Er werd/wordt wel een ongehuwden-AOW ingebouwd, ofte wel er wordt gedaan of de gehuwde vrouw die ook krijgt, maar in werkelijkheid kreeg zij niets. Ook de SER heeft in zijn advies over de omvorming van de

1) De betreffende Pensioencommissie uit de Stichting van de Arbeid heeft in 1982 een „(eind)rapport” uitgebracht en haar werkzaamheden beëindigd, mede omdat de politiek haar werk overnam (o.a. Nota Dales/De Graaf). Veel meer dan de instelling van de Pensioenkamer in september 1984 (onderzoek van „witte” en „grijze” vlekken in pensioenland) heeft de meer dan 15-jarige discussie nog niet opgeleverd.

2) Art. 8.1 AOW: „Het ... netto ouderdomspensioen ... gelijk aan ... het netto-minimumloon ...” Art. 8.6 AOW: het bruto ouderdomspensioen ... bedraagt ... Art. 9.1: De bedragen genoemd in artikel 8, zesde lid (N.B. dit is het bedrag berekend volgens art. 8.1) worden ... telkens herzien, indien en voorzover er in de in artikel 8, eerste lid, bedoelde gelijkheid een versterking optreedt”.

3) P.J. Besseling en H.M.J. Scheepers, *Pensioenregelingen in Nederland*, Staatsuitgeverij, 1981. Een vergelijkend onderzoek van 45 pensioenregelingen in Nederland, opgesteld naar aanleiding van een studie m.b.t. de ABP-regeling en de vergelijking daarvan met de regelingen van ondernemingen en bedrijfstakken.

AOW de ongelijke positie van met name de gehuwde vrouw in de pensioenregelingen als een punt van zorg genoemd.

## EG-richtlijnen en pensioenregelingen

Zoals bekend is er door de EG een z.g. *Derde Richtlijn* 4) uitgevaardigd, die betrekking heeft op gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de sociale verzekeringen, zoals de AOW. Minder bekend zal zijn dat ons waarschijnlijk ook een *Zesde Richtlijn* te wachten staat, die o.a. betrekking zal hebben op de ondernemingspensioenregelingen. Waarschijnlijk mag niet op een erg spoedige invoering van de *concept-Zesde Richtlijn* 5) worden gerekend. Staatssecretaris De Graaf gaf nog eind januari in de Tweede Kamer te kennen dat deze naar zijn idee niet voor het volgende decennium in werking zou komen. Hoewel de *Zesde Richtlijn* 6) nog in de concept-fase is, zou er al invloed van kunnen uitgaan, met name op het punt van het weduwnaarspensioen en de pensioenleeftijd voor vrouwen.

Artikel 6 van de *concept-Zesde Richtlijn* bepaalt o.a. dat geen onderscheid mag worden gemaakt in de pensioenleeftijd van mannen en vrouwen (indien de nationale wetgeving dat niet doet en dit geldt ook voor de AOW!); verder moeten gelijke pensioenprestaties verzekerd worden voor beide sexen. (Tevens zou geen rekening mogen worden gehouden met verschillende actuariële factoren voor mannen en vrouwen, zoals sterftekansen. Met name tegen dit actuariële punt richt zich internationaal veel kritiek vanuit de pensioen- en verzekeringswereld, maar dat is voor dit verhaal minder relevant.)

Voor de ondernemingspensioenen zal de eventuele *Zesde Richtlijn*, vooral op de volgende punten tot discussie aanleiding geven:

- *gelijktrekking van de pensioenleeftijd* van mannen en vrouwen. Waar de pensioenleeftijd van vrouwen veelal nog 60 is en die van mannen doorgaans 65 (afgezien van VUT), lijkt het niet haalbaar die van de mannen (nog altijd het grootste aantal!) te verlagen naar 60. Meer voor de hand lijkt daarom te liggen een verschuiving van de pensioenleeftijd van vrouwen naar 65. Een gevolg daarvan zou o.a. kunnen zijn dat het pensioenpercentage wordt doorgetrokken naar die eindleeftijd, dus een pensioenverhoging die veelal in de buurt van 10% zal liggen, tenzij de regeling al „vol” pensioen gaf voor vrouwen;
- een ander mogelijk gevolg is de invoering van *weduwnaarspensioen*. Waarschijnlijk zal dit niet als rechtstreekse verplichting uit de *Richtlijn* voortvloeien, omdat de *concept-Richtlijn* een uitzonderingsmogelijkheid geeft voor overlijdensverzekeringen voor het geval dat de sociale wetgeving die gelijkheid van behandeling nog niet heeft, zoals in Nederland de AWW. Maar niettemin zal het bij zo'n *Richtlijn* moeilijk zijn het weduwnaarspensioen nog langer tegen te houden als de regeling wel weduwenpensioen heeft.

Voor de regeling van een weduwnaarspensioen staan verscheidene mogelijkheden open. Zo zou een keuze kunnen worden gemaakt tussen:

- a. een *uniforme* toezegging van zowel weduwenpensioen als weduwnaarspensioen;
- b. een *keuzeregeling* voor gehuwden, zowel t.a.v. weduwenpensioen als weduwnaarspensioen, tussen *of wel* ouderdompensioen op basis van de ongehuwden-franchise en dan geen weduwenpensioen *of weduwnaarspensioen*; *of wel* ouderdompensioen op basis van de hogere gehuwden-franchise (dus lager ouderdompensioen) en dan wel weduwenpensioen *of weduwnaarspensioen*.

Het is als het ware een keuze tussen „behandeling als ongehuwde” en „behandeling als gehuwde” (met mogelijk tussendoor een wijzigingsmogelijkheid, bij voorbeeld bij huwelijk). In hoeverre bij beide mogelijkheden al dan niet verschillende deelnemersbijdragen zouden moeten gelden, zou nader beoordeeld moeten worden.

Hoewel al langere tijd stemmen opgaan voor invoering van weduwnaarspensioen, is het opvallend dat eigenlijk nog maar in weinig grote pensioenregelingen een weduwnaarspensioen bestaat. Het is zelfs zo dat in het boekje *Pensioenregelingen in Nederland* 7) het weduwnaarspensioen niet was opgenomen bij de inventari-

satie per pensioenregeling. Bijna de enige opmerking betrof de volgende algemene constatering „Een weduwnaarspensioen dat dezelfde rechten inhoudt als het weduwenpensioen behoort vooralsnog tot de uitzonderingen”.

In enkele grote pensioenregelingen bestaat weliswaar weduwnaarspensioen, maar dan toch vaak nog of wel onder bijzondere voorwaarden, of wel met een bijzondere achtergrond. Het ABP en het PGGM kennen alleen weduwnaarspensioen voor het geval de weduwnaar arbeidsongeschikt is en de vrouw kostwinner was; de *Metaalindustrie kent geen beperkingen, maar deze bedrijfstak zal natuurlijk maar een relatief beperkt aantal gehuwde vrouwelijke deelnemers hebben. Ook zijn er regelingen met alleen een weduwnaarspensioen bij overlijden tijdens dienstverband en dus niet na pensioeningang of eerdere uitdiensttreding. Een enkele regeling kent de eerder geopperde keuzemogelijkheid, d.w.z. alleen weduwnaarspensioen indien tevens met een lager ouderdompensioen genoeg wordt genomen.*

De laatste paar jaar zijn de ontwikkelingen rond het weduwnaarspensioen in een stroomversnelling geraakt. Zo kennen enkele grote ondernemingspensioenfondsen sinds afgelopen 1 januari een weduwnaarspensioen. Daarbij geven de meeste geen compensatie voor het feit dat de Nederlandse sociale-verzekeringwetgeving geen weduwnaarspensioen kent; dit laatste is natuurlijk een belangrijk punt van overweging – ook in verband met de kosten – voor het geval dat invoering van weduwnaarspensioen zou worden overwogen.

Overigens gaan er – ook in het Europese Parlement – stemmen op om een weduwnaarspensioen ook in de sociale verzekeringen verplicht te stellen, wellicht via een aanvulling op de *Derde Richtlijn* 8).

Niet onvermeld mag blijven, dat er evenzeer steeds sterkere geluiden worden gehoord, die bepleiten de wettelijke voorzieningen voor zowel weduwenpensioen als weduwnaarspensioen te gaan beperken tot die gevallen, waar dat echt nodig is, bij voorbeeld voor *achterblijvende partners met kinderen te hunnen laste e.d.*

Het is wellicht ook mogelijk om de invoering van de keuzevariant als tussenoplossing te zien, d.w.z. in afwachting van het al dan niet verplicht stellen van weduwnaarspensioen via de *Zesde Richtlijn*. Daarbij doemen echter nog wel enkele problemen op. Zo zou een keuzemogelijkheid voor gehuwden dan wel ongehuwden met ja dan nee weduwenpensioen resp. weduwnaarspensioen er op neerkomen dat er – bij maximale diensttijd – een vast ouderdompensioen uit voortvloeit, nl. 70% van het verschil tussen de beide franchises. Anderzijds bedraagt het eventuele weduwenpensioen of weduwnaarspensioen, volgens de huidige berekeningswijze, een percentage van het ouderdompensioen en dat verschilt dus naar de hoogte van de pensioengrondslag. (Dit punt zou weer geheel anders komen te liggen bij een keuze om ook een ontbrekende AWW-uitkering, dus vooralsnog bij het weduwnaarspensioen, op te vangen). M.a.w. er zou *selectie* kunnen optreden aan de kant van de verzekerde; niet allen in relatie tot de salarishoogte, maar ook op het punt van de gezondheid. Voorts zou men zich nog kunnen afvragen of de aanpak door de regering van de gelijkberechtiging van gehuwden en ongehuwden – die per 1-1-1986 gepland is in het kader van o.a. de beoogde Wet Gezinstoeslagen – hier nog roet in het eten zou kunnen gooien.

## De franchise tegen de achtergrond van de Derde Richtlijn

Over de inhoud van de AOW-wijzigingen zelf – dat is dus voor

4) Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 19 december 1978, nr. 79/7/EEG, *Publikatieblad*, nr. L 6/24, 10 januari 1979. Aan deze richtlijn is door Nederland uitvoering gegeven door o.a. wijziging van de AOW (in principe 50% van de huidige max. AOW per gehuwde en 70% voor ongehuwden).

5) Voorstel voor een Richtlijn door de Commissie aan de Raad van de Europese Gemeenschappen, van 5 mei 1983, *Publikatieblad*, nr. C 134/7, 21 mei 1983.

6) Een richtlijn geeft aan op welke punten de nationale wet moet worden aangepast. Iedere individuele burger kan zondig zijn recht halen bij het Europese Hof van Justitie.

7) Beeseling en Scheepers, op.cit.

8) Tussentijds verslag over de toepassing van de richtlijn 79/7 EEG (zie noot 4); EG Com. (83) 793 def. Brussel, 6 januari 1984.

de premie sinds 1 januari en voor de pensioenen sinds 1 april – is al zoveel geschreven dat ik daarop in het kader van dit artikel niet diep inga. Ik wijs slechts op de belangrijkste wijziging die door de Tweede Kamer in het oorspronkelijke wetsontwerp is aangebracht en waarbij de Eerste Kamer zich slechts met moeite heeft willen aansluiten. Dit betreft de herziening van de regeling van *inkomensafhankelijkheid* van de toeslag, zolang de echtgeno(o)t(e) van de AOW-gerechtigde jonger is dan 65 jaar. Gedurende de eerste 3 jaar zal geheel van een inkomenstoets worden afgezien en daarna geldt die uitsluitend voor het geval de partner op 1 april 1988 jonger is dan 60 jaar.

Niettemin behoeven we m.i. in het geheel niet blij te zijn met de invoering – zij het dan op termijn – van de inkomensafhankelijkheid. Wel zal stilgestaan moeten worden bij de vraag of en hoe bij het franchisebeleid rekening moet worden gehouden met deze AOW-wijzigingen. In de wet waarmee de AOW-wijzigingen zijn doorgevoerd, worden de pensioenfondsen 3 jaar de tijd gegeven om zodanig hun regeling te herzien en gedurende die drie jaar mag desgewenst ten aanzien van de eigen pensioenberekening worden gehandeld alsof de AOW-wijzigingen nog niet zijn doorgevoerd.

Blijft de vraag wat er in de ondernemingspensioenregelingen zou moeten veranderen. (De consequenties van de inkomensafhankelijke toeslagen blijven buiten beschouwing). Momenteel wordt in veel pensioenregelingen voor gehuwde mannen rekening gehouden met 100% gehuwden-AOW (en dit geldt in wezen ook bij een franchise ter grootte van het bruto minimumloon); voor ongehuwde mannen en voor alle vrouwen wordt veelal de ongehuwden-AOW ingebouwd. Anders gesteld is dat voor de eerste groep de oude 100% AOW c.q. de nieuwe 2 x 50% AOW en voor de tweede groep de oude = nieuwe 70% AOW. Uitsluitend op grond van de Derde Richtlijn behoeft dat mijns inziens niet per se te veranderen, mogelijk wel i.v.m. de eventuele Zesde Richtlijn. Wel is, zoals eerder opgemerkt, in veel pensioenregelingen de positie van gehuwde vrouwen minder gunstig dan die van gehuwde mannen. Daarop is ook weer eens gewezen in het SER-advies over de AOW 9). Voor deze categorie geldt dat zij en geen weduwnaarspensioen hebben of nog niet en dat rekening wordt gehouden met een AOW van 70%, die:

- in de oude situatie niet bestond (de AOW kwam nl. voor 100% aan de man toe) en die;
- in de nieuwe situatie voor haarzelf geen 70% is, maar 50%, en die dan bovendien meestal al ingebouwd zal zijn in de pensioenregeling van haar man.

Op grond van deze schets zou men zich de vraag kunnen stellen of dan voor gehuwden eigenlijk niet slechts met 50% AOW rekening gehouden zou kunnen worden (van de andere 50% weet je immers niet of een inbouw wel terecht zou zijn) en of voor ongehuwden dan 70% ingebouwd zou kunnen blijven worden of eventueel ook 50% omdat je dan voor iedereen hetzelfde zou doen. Bij handhaving van het verdere pensioensysteem zou dit echter tot zeer irreële uitkomsten leiden (met inbegrip van het AOW-deel van de partner, indien deze niet werkt c.q. zelf pensioen heeft opgebouwd, zou dit in vele gevallen tot bruto pensioenpercentages leiden van 80 tot 100, dus netto/netto ca. 100 tot meer dan 120!). Gezien het goede tot zeer goede niveau van vele regelingen nu al (zeker netto/netto) lijkt zo'n stap derhalve zeer onwaarschijnlijk.

Voor *ongehuwden*, zowel mannen als vrouwen, lijkt het nog niet zo gek om de huidige inbouw van 70% te handhaven. De vraag is dan wel: blijft dat ook reëel als – eventueel al vanaf 1-1-1986 – voor samenwonende ongehuwden mogelijk de 2 x 70% AOW op 100% wordt afgegrendeld. Of zou je dan uitsluitend voor alleenstaanden de 70% moeten inbouwen en voor samenwonende ongehuwden handelen als voor gehuwden, conform dan waarschijnlijk de AOW (en dan ook een vorm van partnerpensioen)?

Voor *gehuwde mannen* lijkt het ook nog best redelijk om de inbouw op 100% te blijven baseren. "Redelijk" tussen aanhalingstekens, maar toch redelijk, ook omdat de 50%- en 70%-inbouwcijfers irreële percentuele uitkomsten laten zien in het geval dat de partner *niet* werkt, d.w.z. geen reële loopbaan heeft gehad c.q. weinig eigen dienstjaren heeft.

Ten slotte de *gehuwde vrouwen*. Deze blijven ook bij deze benadering het stiefkind. Het zou eenvoudig zijn om te stellen dat haar aantal – dus haar belang – relatief te gering is om de

bestaande situatie ingrijpend te wijzigen. Dan wordt de inbouw van de ongehuwden-AOW gehandhaafd, waardoor een relatief hoog pensioenfonds-ouderdompensioen wordt bereikt, maar „dus” geen weduwnaarspensioen. De invoering van een mogelijkheid – eventueel bij eigen keuze – van 100% AOW-gehuwden-inbouw met een weduwnaarspensioen, lijkt wel aardig, maar zou inhouden dat voor het echtpaar in totaal waarschijnlijk 200% AOW wordt ingebouwd.

### *Iets heel anders?*

In dit verband zou de vraag kunnen opkomen of het misschien mogelijk zou zijn een franchise van nul toe te passen, ofte wel geen franchise, voor die jaren waarvan aangetoond is (de vraag is dan wel hoe?), dat bij de partner al 100% gehuwden-AOW is ingebouwd. Om financiële verrassingen achteraf te voorkomen, zou een en ander dan natuurlijk wel binnen redelijke termijnen bekend moeten zijn bij de uitvoeringsorganen. Gezien bestaande verhoudingen zou daarbij voor gehuwde mannen nog altijd de 100% gehuwden-AOW ingebouwd kunnen worden en bij gehuwde vrouwen eventueel ook (te zamen met weduwnaarspensioen), met dien verstande dat uitsluitend de franchise voor de gehuwde vrouw op nul zou kunnen worden gesteld voor die jaren, waarvan wordt aangetoond dat over dezelfde periode voor de man 100% AOW is ingebouwd. In het kader van een – wellicht komende – blijvende gelijke behandeling van ongehuwd samenwonenden en gehuwd samenwonenden zou de geschetste lijn mogelijk ook te zijner tijd kunnen worden doorgetrokken naar de ongehuwd samenwonenden.

Zo'n drastische herziening van het franchisesysteem heeft natuurlijk grote consequenties. Het lijkt mij voorlopig dan ook geen haalbare kaart. Als probleemgebieden zijn te noemen:

- de afstemming op andere pensioenregelingen; zo'n systeem vereist haast algemene toepassing;
- de premiebetaling bij een franchise van nul; dit zou voor werkgever en deelnemers een hogere premie betekenen (maar uiteraard ook een hogere toezegging);
- de man blijft als hoofdfiguur gezien worden (maar dit zou wellicht te billijken zijn met een verwijzing naar de aantallen?); en
- de wijzigingen zouden misschien alleen voor de toekomst kunnen gelden; wat te doen met het verleden?

### **Een alternatief**

Het lijkt al met al niet eenvoudig om bij de bestaande uitgangspunten de AOW-wijzigingen bij de pensioenregelingen in de franchise te verwerken. Daarom zou ik willen wijzen op een alternatief. Zoals uiteengezet, bereiken ons van alle kanten signalen die in de richting wijzen van een verdergaande *individualisering* op allerlei gebieden en ook pleidooien voor meer *flexibiliteit* in collectieve, min of meer opgelegde regelingen. Men kan zich afvragen of het nog wel verstandig is bij pensioenregelingen te blijven uitgaan van de verzorgingsgedachte en het gezinsmodel.

Die vraagstelling wil voor mij per se niet zeggen dat overgegaan zou moeten worden op een individueel spaar- of premiesysteem; dat heeft in mijn gedachten te weinig met een pensioenregeling van doen 10). Wel zou de pensioenregeling op zijn uitgangspunten heroverwogen moeten worden. De verzorgingsgedachte botst niet alleen met de emancipatie-idealen, maar allerlei alternatieve samenlevingsverbanden maken nabestaandenconstructies ondoorzichtig. Daarbij komt nog het toenemende aantal echtscheidingen en de al aangeduide verzelfstandiging in enkele sociale-verzekeringswetten. En als dan wordt heroverwogen, dan zou ook stil kunnen worden gestaan bij het *niveau van de voorzieningen*. Met name nu in de laatste 10 à 15 jaar door oorzaken van buitenaf

9) SER-Advies *gelijke behandeling in de AOW*, SER-publikatie 84/02.

10) P. van Yperen, *Geïndividualiseerd pensioen*, *Intermediair*, 22 februari 1985, jg. 21, nr. 8; Tweede-Kamerfractie D'66, *Naar een geïndividualiseerd en geëmancipeerd pensioenstelsel*, juni 1984; F. de Kam, *Niet langer verplicht in het pensioenfonds*, *Intermediair*, 2 november 1984, jg. 20, nr. 44.

(zoals de gestegen sociale verzekeringspremies) zijn de netto/netto-verhoudingen van pensioen t.o.v. salaris veel gunstiger komen te liggen. M.a.w. doordat het netto arbeidsinkomen onder druk is gekomen door o.a. stijging van de sociale-verzekeringspremies, is het netto pensioeninkomen weliswaar niet nominaal, maar wel relatief verbeterd.

Individualiseringsstendensen brengen tevens de vraag mee naar meer mogelijkheden om zelf te bepalen of men verzekerd wil zijn, ook boven een bepaald basisniveau en tegen welke risico's men eventueel verzekerd wil zijn. Meer en meer wordt de vraag gesteld of alles nu wel zo uniform moet worden geregeld. Bovendien kan men zich afvragen of de totale pensioenverzorging via de pensioenfonds moet lopen. Zouden er niet meer mogelijkheden voor individuele keuzen moeten worden gecreëerd? Wat meer eigen verantwoordelijkheid voor het individu zou passend zijn en daarmee zou worden aangesloten bij de drielagige structuur van voorzieningen die men in andere landen soms wat sterker ziet dan in Nederland, d.w.z.:

- een onderbouw via de AOW en andere sociale-verzekeringswetten;
- via ondernemingspensioenregelingen een aanvulling tot een redelijk niveau;
- min of meer particuliere aanvullende voorzieningen ter vervulling van eigen wensen of behoeften.

Aldus zou een ouderdomsvoorziening (dus ouderdomspensioen) kunnen worden gezien als het verlengde van eigen arbeid (uitgesteld loon) en zou de eigen verantwoordelijkheid meer tot uitdrukking kunnen komen via een eigen verzorging van de eventuele partner/nabestaanden, die in de wildgroei van alternatieve relatievormen nauwelijks te vangen lijkt in weduwenpensioen en weduwnaarspensioen. In deze gedachten zou men tot een basispakket als oudedagsvoorziening komen, dat voor iedereen gebaseerd is op de ongehuwden-AOW dan wel 50% gehuwden-AOW. Daarmee zou tevens het percentage van het aanvullende ouderdomspensioen omlaag kunnen, bij voorbeeld naar 50% bij volledige diensttijd, mede gezien het volgende.

Het weduwenpensioen zou kunnen verdwijnen en het weduwnaarspensioen zou niet behoeven te worden ingevoerd. Mogelijk zou vanuit de onderneming een basisvoorziening moeten blijven bestaan, b.v. in de vorm van een kapitaal bij overlijden, dat bij overlijden misschien wordt omgezet in pensioen; voor gehuwden zou een hoger kapitaal kunnen gelden. Op vrijwillige basis zou men zich kunnen bijverzekeren. Indien bovendien in de wettelijke voorzieningen een verzorging op minimumniveau gehandhaafd zal blijven, zou in de pensioenregeling ruimte kunnen worden gegeven aan de eigen verantwoordelijkheid. Voor gehuwden zou dan bovendien de reële AOW uitkomen boven de ingebouwde AOW. De overwaarde zou op de pensioendatum desgewenst (of verplicht?) in een flink bedrag weduwen/weduwnaarspensioen kunnen worden omgezet.

Mede omdat zo'n pakket voorzieningen tot lagere basispremies voor de onderneming zou leiden, zou de vrijkomende financiële ruimte gebruikt kunnen worden om aan iedere werknemer bovenop de basisregeling een premie ter beschikking te stellen in de vorm van een zeker percentage van zijn salaris dan wel van zijn netto pensioengrondslag (salaris na aftrek van franchise). Zo zou de werknemer de mogelijkheid krijgen een eigen individuele keuze te maken uit standaardpakketten voor „bijverzekeringen”; hieraan zou de inmiddels al wat afgezaagde benaming „cafetaria-systeem” kunnen worden gegeven. Te denken is aan een combinatie van mogelijkheden als:

- weduwen/weduwnaarspensioen (eventueel tijdelijk, dus alleen zolang betrokkenen aan zo'n dekking zelf behoefte hebben, zoals bij voorbeeld tijdens studie);
- extra ouderdomspensioen i.v.m. lagere basispercentages;
- vervroegde pensioeningang;
- hoger invaliditeitspensioen indien het basispercentage omlaag zou moeten als gevolg van doorwerking van de WAO-verlagingen dan wel de geplande stelselwijziging 11) in de loondervingsverzekeringen;
- aflossen van de hypotheek c.q. aankoop van een huis;
- eigen oplossing voor de pensioenbreuk.

Men zou kunnen tegenwerpen dat veel deelnemers wellicht die

eigen verantwoordelijkheid niet of nog niet zullen kunnen beleven en moeite zullen hebben met het doen van een keuze; een gerichte voorlichting zou daar volgens mij echter veel aan kunnen doen. Het lijkt mij daarom op zijn minst nuttig, dat dit soort gedachten in de beschouwing wordt betrokken voordat mogelijk nu beslissingen worden genomen, die achteraf betreurd worden, zowel door de deelnemers als door de ondernemingen.

Het is denkbaar dat een nieuwe opzet van de pensioenregeling als geschetst niet geheel zou stroken met de huidige fiscale regels omtrent aftrekbaarheid van pensioenpremies door de onderneming. Deze regels zijn toch al in beweging (mede i.v.m. partnerspensioen e.d.) en het komt mij voor dat fiscale regels geen belemmering zouden mogen zijn voor een nieuw pensioenstelsel als dat algemeen als een verbetering zou worden beschouwd.

## Conclusie

Op pensioengebied bestaan diverse heilige koeien. Een voorbeeld daarvan – en een erg taai! – is de „70% van het salaris” als het gewenste pensioenniveau. Veel pensioendiscussies worden door deze heilige koeien bemoeilijkt. Dat geldt zeker voor de discussie over het pensioenniveau. Het dreigt met het weduwnaarspensioen dezelfde kant op te gaan. Tegen de achtergrond van de gelijkberechtiging lijkt de invoering daarvan onafwendbaar. Te weinig wordt echter stilgestaan bij alternatieven.

Naar mijn mening zou de *gehele pensioenregeling* en het denken daarachter eens heroverwogen moeten worden, voordat bij voorbeeld een stap naar weduwnaarspensioen wordt gezet. Op pensioengebied komen er namelijk veel meer problemen op ons af, zoals ik aan het begin van dit artikel heb uiteengezet. Op arbeidsvoorwaardengebied is een trend te onderkennen naar *meer flexibiliteit*; die lijn zou kunnen worden doorgetrokken naar de pensioenregelingen.

Dat een fundamentele herziening van de pensioenregeling mogelijk niet eenvoudig zal zijn, moge blijken uit de vastlopende discussie over de Interimmaatregel Pensioenbreuk 12) en die rond een eventuele wettelijke pensioenplicht; maar dit hoeft nog geen reden te zijn om de zaak maar helemaal niet aan te pakken. Als niet nu de uitgangspunten van de pensioenregeling (niveau, integratie sociale verzekeringen, flexibele pensioendatum, adv, eigen verantwoordelijkheid versus verzorging e.d.) opnieuw worden geformuleerd, zou een prachtige kans worden gemist. Anderen 13) zijn mij in die constatering voorgegaan. Maar de door hen aangegeven richting schiet naar mijn mening het doel voorbij en houdt te weinig in het oog waarom het gaat: de inkomensvoorziening voor de werknemer na gedane arbeid, als gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en (het collectief van) de werknemers. Het „afkopen” van die verantwoordelijkheid met een voor iedereen gelijke premie is daarbij niet de juiste weg!

M.W.J. Hilbrand

11) Concept-wetsvoorstellen over een herziening van het stelsel van sociale zekerheid van april 1985.

12) Een SER-advies was al gepland voor okt./nov. 1984.

13) Bij voorbeeld Van Yperen, op.cit.: D'66, op.cit., en: De Kam, op.cit.