

# Flexibele pensionering

Flexibele pensionering houdt in dat zowel de werkgever als de werknemer het initiatief kunnen nemen tot vervroegde uittreding of een verlenging van het dienstverband. Daarnaast behoort ook deeltijdpensionering tot de mogelijkheden. Deze flexibilisering is bedoeld om individuele voorkeuren zoveel mogelijk tot hun recht te laten komen. In dit artikel wordt geanalyseerd wat de organisatorische en financiële consequenties zijn van een herziening van de bestaande pensioenregelingen. De auteur concludeert dat een volledige individualisering van de AOW wenselijk is. Hij berekent dat met een flexibele pensioenregeling volgens zijn formule globaal de helft van de kosten van de huidige Vut-regelingen bespaard zouden kunnen worden.

## P. VAN YPEREN\*

Velen hebben nog een dogmatische kijk op pensioenen 1). De kennis van het onderwerp is beperkt tot de vage notie dat het pensioen 70% van het laatste salaris is, of zou moeten zijn. In welke mate het eigen pensioen aan die norm voldoet is gewoonlijk onbekend. En hoeveel procent van de werknemers, c.q. van de gepensioneerden, dat niveau bij pensionering zal bereiken, c.q. heeft bereikt, weet niemand. Weliswaar is de Pensioenkamer bezig met onderzoek naar de aanwezigheid van pensioenregelingen en naar de kwaliteit ervan, maar daaruit zal nog niet blijken welke pensioenniveaus door de werknemers zoal worden bereikt. Immers, als in onderneming A een 70%-eindloonregeling (inclusief de AOW) geldt, wil dat bepaald nog niet zeggen dat elke werknemer in onderneming A dan ook een pensioen zal ontvangen ter grootte van 70% van zijn laatste loon. Door indiensttreding na de 25-jarige leeftijd (pensioenbreuk) bereikt naar mijn schatting lang geen 50% van de werknemers in werkelijkheid het niveau dat wordt beoogd met de regeling waaraan men deelneemt. Naast het al genoemde streefniveau voor het pensioen voor de gepensioneerde werknemer (ouderdomspensioen) is er een tweede dogma, namelijk dat de weduwe van de werknemer of van de gepensioneerde een weduwenpensioen behoort te krijgen van 70% van het ouderdomspensioen. Daarbij wordt evenmin gekeken naar de toereikendheid van dit weduwenpensioen. Trouwens, ook niet naar de behoefte eraan.

Voor weduwnaars van gehuwde vrouwelijke werknemers begint geleidelijk belangstelling te komen. Dit geldt in mindere mate ook voor de achterblijvende partners in andere relaties dan het huwelijk. Voor de bepaald niet aantrekkelijke financiële situatie van een werknemer met enige jonge kinderen die weduwnaar wordt, bestaat bij de beheerders van pensioenregelingen tot dusver nauwelijks interesse.

Aan jonge kinderen (tot 18 à 21 jaar) van de overleden werknemer (halfwezen) kent vrijwel elke pensioenregeling een standaard-wezenpensioen toe van 20% van het (aanvullende) weduwenpensioen. Is ook de moeder overleden, dan wordt de uitkering verdubbeld. Indien de (half)wezen studierend zijn wordt het wezenpensioen gewoonlijk uitgekeerd tot de 27-jarige leeftijd.

Hoewel de pensioenregelingen geacht worden op de

verzorgingsbehoeften te zijn afgestemd, is het resultaat tot dusver nogal star en onpersoonlijk. Zowel overdaad als tekortkomingen zijn schering en inslag. Zoals al opgemerkt, zullen ook de onderzoeken van de Pensioenkamer geen antwoord geven op de vraag welk pensioeninkomen de pensioengerechtigde feitelijk heeft of kan verwachten. Nog minder zal inzicht worden verkregen in de mate waarin de pensioeninkomens als (on)toereikend worden ervaren. Evenmin wordt onderzocht in hoeverre de voor pensioen beschikbare middelen billijk worden verdeeld. Dit is na zo'n 30 jaar pensioendiscussie een pover resultaat. De pensioendiscussie is tot dusver ook altijd gegaan over een deel van het probleem. Hiervan is de – overigens terecht – pensioenbreukdiscussie een recent en droevig voorbeeld.

Andere actuele problemen ontstaan door de gevolgen van de invoering van gelijkberechtiging van mannen en vrouwen in de AOW, en door de (EG-)voorschriften tot gelijke behandeling in de aanvullende pensioenregelingen, alsmede in de AWW. Daar tussendoor speelt het arrest van de Hoge Raad van 27 november 1981, dat inhoudt dat bij ontbinding van een in gemeenschap van goederen gesloten huwelijk de waarde van de pensioenaanspraken in de boedel valt en (dus) gelijk moet worden meeverdeeld. Na enige jaren zwoegen door een interdepartementale commissie circuleert er nu een voorontwerp van wet over deze zaak, waarvoor nog weinig bijval valt te bespeuren. Het is inmiddels ook door de SER en de Emancipatieraad afgewezen.

\* De auteur is raadgevend actuaris A.G. en pensioenadviseur te Leiden. Deze beschouwing is een bewerking van een inleiding voor een studiedag over flexibele pensionering die Euroforum op 17 september 1986 organiseerde.

1) Met pensioen wordt hier bedoeld de aanspraak uit een ondernemings- of bedrijfspensioenregeling, dan wel uit het ABP. Doorgaans wordt met deze (aanvullende) regelingen gestreefd naar een bepaald pensioenniveau dat echter slechts wordt bereikt als de werknemer 40 jaar aan de regeling deelneemt. Bij kortere diensttijd is het pensioen, vaak meer dan evenredig, lager. In het streefniveau is gewoonlijk de AOW- of de AWW-uitkering begrepen. Het pensioen na aftrek van AOW/AWW-uitkering wordt het aanvullend pensioen genoemd.

## Flexibilisering

Men kan bijkans geen krant meer openslaan zonder de termen deregulering, privatisering, individualisering en flexibilisering tegen te komen. Na het voorgaande zal duidelijk zijn, dat deze begrippen niet goed passen in de tot nu toe overwegend starre opvattingen over pensioenen. Tot voor kort waren andere ideeën nog vrijwel uitsluitend te beluisteren bij individuele personen of beperkte groepen 2). Op 15 december 1986 schaarde echter ook het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (NCW), als eerste van de sociale partners, zich in deze rij.

Langzamerhand wordt ook in brede kring duidelijk dat de geschetste starre structuur van pensioenregelingen niet is te handhaven. Flexibilisering en individualisering van de arbeidsvoorwaarden kunnen niet beperkt blijven tot flexibele pensioeningang 3). Want wat betekent het laatste salaris nog als het gaat om flexibele arbeid en flexibele arbeidsvoorwaarden, waarin het accent meer komt te liggen op de individuele wensen? Hierbij dient ook te worden gelet op de steeds vaker gehoorde suggestie om een deel van het inkomen meer afhankelijk te maken van de ondernemingsresultaten. Ook dan is de laatstgenoten beloning niet meer dan een toevalstreffer. Trouwens, de pensioeningang – de pensioenleeftijd – is een van de meest zwaarwegende elementen van de pensioenregeling. Zouden we die kunnen flexibiliseren, en de overige elementen laten zoals ze zijn? Als dat zo was zouden Vut- en pensioenregelingen tot dusver niet zo zorgvuldig van elkaar gescheiden zijn gehouden.

De pensioenregeling vertonen voor vele individuele werknemers nog ernstige tekortkomingen. Daarmee bedoel ik niet zozeer dat voor de gepensioneerden de bedelstaf dreigt, maar meer de ernstige vormen van ongelijkheid in de uiteindelijke pensioenresultaten die het gevolg zijn van onbillijke verdeling van de voor pensioen beschikbare middelen. Die middelen zijn in totaliteit wel voldoende. De pensioenproblematiek is namelijk niet veel meer dan een verdelingsvraagstuk. De werkgevers- en werknemersorganisaties waren niettemin overwegend tevreden met het verworvene. Zij zeiden nog slechts te streven naar enige verbetering in, door hen gerelativeerde, onvoldkomenheden. Hun visie bleef gebaseerd op het eindlooppensioen.

Deze (schijnbare) rust werd medio december 1986 opvallende wijze verbroken door het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (NCW). Via een aandacht trekken- de persconferentie liet het NCW weten de 'eindlooppensioenformule' ter discussie te willen stellen. In plaats daarvan vroeg nu ook het NCW aandacht voor een 'opbouwregeling', met indexering van de opgebouwde aanspraken. Zulke regelingen, of varianten daarop, worden ook wel getypeerd als het 'puntensysteem'. In Frankrijk en Zweden worden dergelijke regelingen reeds lang toegepast.

## Uitwerking

De kenmerken van flexibele pensionering zijn:

- ondernemer en werknemer kunnen elk het initiatief nemen tot eerdere pensionering van de werknemer;
- het pensioen kan ook later ingaan dan op de nu vaste leeftijd;
- de uitkering is mede afhankelijk van het tijdstip van vertrek;
- ook deeltijd-pensionering moet in beginsel mogelijk zijn;
- de werknemer dient bij vervroegd vertrek een financieel offer te brengen; bij doorwerken moet zijn pensioen hoger worden.

Ik zie redelijke mogelijkheden voor flexibele pensionering. Deze passen echter totaal niet binnen starre eindlooppensioenformules. Ook de Vut-uitkeringen zijn in wezen nog op de eindlooppensioenformule gebaseerd. Bij flexibele pensionering

zal veel meer een beroep gedaan moeten worden op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers. Tevens zal, meer dan nu, met hun eigen wensen en mogelijkheden rekening gehouden moeten worden.

Ter verduidelijking: een 62-jarige alleenstaande heeft een eigen huis en/of enig vermogen in andere vorm. Daarnaast ligt er in het pensioenfonds voor haar/hem een pensioenreserve van stel f. 200.000. Zo iemand kan best 'op eigen kracht' geheel of gedeeltelijk stoppen met werken. Dat zou mogelijk moeten worden gemaakt, door de betrokkene in staat te stellen alvast een deel van de f. 200.000 aan te wenden voor een direct ingaand pensioen. Soortgelijke mogelijkheden zouden er moeten zijn voor gehuwden, of anders samenlevenden, met partners die enig inkomen hebben, of die wat 'bijverdienen', enzovoorts.

Flexibele pensionering wordt, ten onrechte, wel eens gezien als een soort afvloeiingsregeling. De Vut heeft dat karakter in feite wél gekregen. Andere belangrijke verschillen tussen flexibele pensionering en de Vut zijn:

- de werkingsduur van de regeling (bij de Vut formeel beperkt);
- de wijze van financiering en de uitvoering (bij de Vut o.m. geen rechten bij vertrek vóór pensionering, geen bescherming van de Pensioen- en spaarfondsenwet);
- de Vut is in wezen niet erg flexibel: alleen vervroegde en geen verlate uitkering;
- de Vut-uitkering is uniform en onafhankelijk van het tijdstip van vertrek (dus geen relatie tot diensttijd, hetgeen bij pensioen wél het geval is);
- de beslissing tot vertrek ligt formeel bij de werknemer (al zal de werkgever het gebruikmaken van de Vut desgewenst wel weten te bevorderen);
- indien men reeds een Ziekte-, AAW/WAO-, WW-, pensioen- of een vergelijkbare uitkering geniet, kan men niet van de Vut gebruik maken;
- men kan met een Vut-uitkering niet een andere werkring aanvaarden (aftrek van inkomsten c.q. vervallen Vut-uitkering);
- de Vut belemmert de arbeidsmobiliteit in, zeg de laatste 10 jaar, voor de Vut-gerechtigde leeftijd (men heeft uitsluitend recht op een uitkering als men 10 jaar in de Vut-regeling heeft deelgenomen.)

Gelet op deze verschillen tussen de Vut en flexibele pensionering meen ik te mogen stellen dat beide verschijnselen uit geheel verschillende mentaliteiten voortvloeien. Bij de Vut was de gedachte oorspronkelijk ingegeven (toenmalige NKV-bestuurder Riemen) door de werkloosheid onder jongeren tegenover 'vermoeidheidsverschijnselen' bij veel ouderen. Door ouderen de mogelijkheid te bieden van vertrek zouden jongeren aan de slag kunnen (hoopte men).

Men kon zich in die gedachte ook wel tamelijk royale Vut-uitkeringen veroorloven. De Vut was immers ideëel en bovendien zeer tijdelijk bedoeld. Geleidelijk heeft de Vut echter dat enigszins ideële karakter verloren. Men is de Vut gaan beschouwen als een soort recht op vervroegde pensionering, ook door groepen die schaars zijn en (juist?)

2) Onder meer zijn te noemen: P. van Yperen, *De Pensioenbreuk*, SMO-Informatief 1982/6, Stichting Maatschappij en Onderneming, 1982; J. van Klinken *Pensioenen in Nederland*, H.E. Stenfert Kroese, Leiden, 1983; Tweede Kamer-fractie en Wetenschappelijk Bureau van D'66, *Naar een geëmancipeerd en geïndividualiseerd pensioensysteem*, 1984 resp. 1986; C.A. de Kam, Niet langer verplicht in het pensioenfonds, *Intermediair*, 2 november 1984; P. van Yperen, Geëmancipeerd pensioen, *Intermediair*, 22 februari 1985; M.W.J. Hilbrand, Dwingt wettelijke AOW-splitsing tot ander pensioendenken?, *ESB*, 5 juni 1985; Emancipatieraad, *De positie van vrouwen in 29 aanvullende pensioenregelingen*, november 1985 en *Advies wijziging Algemene burgerlijke pensioenwet*, december 1985; M. Bruyn-Hundt, Wijziging pensioenfilosofie onontkoombaar, *Sociaal maandblad Arbeid*, december 1985; *Rapport van de Octogoongroep Vergrijzing*, Den Haag, 1985; R. Linschoten, Handelingen Tweede Kamer dd. 19 november 1985, blz. 1468; L.G.M. Stevens, *Solidair of solitair*, Kluwer, 1986. In dit verband kan ook worden gewezen op het 'renteniersplan' van Centraal Beheer.

3) Zie b.v. M. Wortel, *Flexibele pensionering*, Stenfert Kroese, Leiden, 1986.

Tabel 1. Verworven rechten bij vervroegde pensionering, jaarlijks, in gld.

Jaarsalaris	28.000	35.000	40.000	50.000	75.000	150.000
Bereikbaar ouderdomspensioen na aftrek AOW (f. 20.000)	0	4.500	8.000	15.000	32.500	85.000
Hiervan verworven op:						
- 60-jarige leeftijd	0	3.938	7.000	13.125	28.438	74.375
- 62-jarige leeftijd	0	4.163	7.400	13.875	30.063	78.625
Opgebouwd vermogen a) op:						
- 60-jarige leeftijd	0	41.622	73.983	138.720	300.563	786.072
- 62-jarige leeftijd	0	47.846	85.050	159.472	345.523	903.663
Overschotten/tekorten b):						
- 60-jarige leeftijd	-108.550	-66.928	-34.567	30.170	192.013	677.522
- 62-jarige leeftijd	-68.600	-20.754	16.450	90.872	276.923	835.063

a) Wiskundige reserve, inclusief Weduwenpensioen. Bij deze en volgende berekeningen is uitgegaan van recente sterfte-tafels en een rekenrente van 4%. Door dit laatste ontstaat ruimte voor de kosten van indexering.

b) Bovenstaande vermogens minus de contante waarde van de basisuitkering ter grootte van het minimumloon

Tabel 2. Benodigd extra vermogen bij handhaving oorspronkelijk pensioenniveau

Jaarsalaris	28.000	35.000	40.000	50.000	75.000	150.000
60-jarige leeftijd	108.550	134.028	153.855	193.495	292.594	589.913
62-jarige leeftijd	68.600	84.826	97.456	122.702	185.822	375.193

door personen die zo fit zijn, dat ze eerdere vrijheid wel zien zitten. Hierbij mag niet worden vergeten dat het vervullen van alle overige wensen op pensioengebied, macro beschouwd, slechts een fractie kost van de Vut of vervroegde pensionering. Met andere woorden: er zullen prioriteiten moeten worden gesteld. Het verschil tussen de Vut en *vervroegde* pensionering is dan slechts een kwestie van vormgeving. Maar dat is dan wel wat anders dan *flexibele* pensionering.

Bij flexibele pensionering moeten werkgever en werknemer overeenstemming bereiken over het tijdstip van vertrek en de mate van reductie of toename bij eerdere, resp. latere, pensionering.

Er wordt gewoonlijk gesteld dat het voor flexibele pensionering nodig is dat ook de AOW-'ingang' wordt geflexibiliseerd. Naar mijn mening is dat niet zo. Eerder heb ik de neiging te zeggen: Maak de AOW weer eenvoudig door de uitkeringen volkomen te individualiseren. Financieel maakt het, althans macro, ook niet uit of de AOW eerder kan ingaan. Een dergelijke operatie zou immers kosten-neutraal dienen te zijn. Uit de aanvullende regeling moet dan slechts vóór de 65-jarige leeftijd meer worden gesuppleerd dan er na, maar uiteindelijk zal het totale pensioeninkomen, incl. AOW, moeten worden opgebracht.

De AOW is echter voor laag gesalarieerden relatief belangrijker dan voor hoog gesalarieerden. De limiet is de minimumloner met uitsluitend AOW. Die heeft geen aanvullend pensioen 4), dus is er niets te vervroegen. Trouwens, als de AOW-ingang zou kunnen worden vervroegd, zou de betrokkene tot (ver) onder het bestaansminimum zakken, temeer omdat hij - met of zonder de voorstellen-Oort - vóór de 65-jarige leeftijd ook nog (meer) premies moet betalen. Voor inkomens iets boven het minimum is de problematiek nauwelijks eenvoudiger. Kortom, zonder subsidiërende maatregelen is vroegere pensionering uitsluitend voor een 'elite' denkbaar; tenzij we de huidige minimumnorm loslaten. (Dat de extra kosten bij vervroeging zouden kunnen worden geput uit de baten die worden verkregen doordat anderen juist later met pensioen gaan, is illusoir.)

## De kosten

De kosten van een pensioenregeling worden bepaald door de uitkeringen die worden verricht. Dat geldt ook voor flexibele pensionering. De eigenlijke vraag is dus: Hoe hoog moet bij vervroegd vertrek de pensioenuitkering zijn en wanneer moet die ingaan? Is het voldoende iemand wat 'tegenmoet te komen' indien hij eerder wil ophouden met werken, of moet ook bij vervroegde pensionering de pen-

sioennorm worden gehanteerd die thans als ideaal geldt bij pensionering op 65-jarige leeftijd? Er zijn dan drie elementaire vragen:

- wie bepaalt iemands werkelijke pensioendatum en op welk tijdstip wordt die bepaald?
- hoe hoog dienen de pensioenen te zijn? (een reductie bij vervroeging, een verhoging bij uitstel?)
- wie betaalt de eventuele extra kosten bij vervroeging, c.q. wie profiteert van de eventuele baten bij uitstel?

Als antwoord op de eerste vraag zie ik slechts één mogelijkheid: afspraken over vertrek dienen in onderling overleg tussen werkgever en (individuele) werknemer te worden gemaakt. Dit kan pas zodra beide partijen daartoe bereid zijn. Per bedrijf zullen hiervoor spelregels moeten worden gevonden. Of dat lukt moet worden afgewacht. De beide andere vragen zullen verderop worden behandeld.

Beter is het eerst te laten zien wat *vervroegde* pensioening globaal kan kosten.

Als we het netto minimuminkomen ook bij vervroegde pensionering als minimum aanhouden, dient er in de eerste plaats te worden gezorgd voor een basisuitkering die netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering voor een 65-plusser. Die basisuitkering is dan gelijk aan het minimumloon.

We nemen nu eerst als uitgangspunt een 70%-eindloonregeling van het thans veel voorkomende type, waarvan f. 20.000 AOW-uitkering deel uitmaakt. Er is geen financieringsachterstand.

Het blijkt dat bij vervroegde pensionering op 60-jarige leeftijd de 'gewone' pensioenreserve pas bij een salaris van ongeveer f. 45.000 toereikend is om nog slechts een overbrugging 60-65 jaar op *minimumniveau* te dekken, zie tabel 1. Daaronder is er dus niets over voor aanvullend pensioen, boven de AOW, ná 65 jaar. Bij vervroegde pensionering op 62 jaar ligt die grens bij ongeveer f. 38.000. Slechts voor hoger gesalarieerden komt er enige financiële ruimte voor aanvullend pensioen boven het huidige minimumniveau. Voor lager gesalarieerden geven de tekorten aan welke bedragen er op de vervroegde pensioendatum extra bij elkaar gespaard moeten zijn om vervroegde pensionering op minimumniveau mogelijk te maken.

4) De netto AOW voor twee met elkaar gehuwde 65-plussers is gelijk aan het netto minimumloon. Met een aanvullend pensioen zou hun besteedbaar inkomen ná pensionering hoger zijn dan ervóór. Om die reden krijgen zij tot dusver zelden een aanvullend pensioen. Dit verklaart mede waarom de Pensioenkamer vond dat relatief veel werknemers geen aanvullend pensioen boven de AOW hebben. Het is echter de vraag of deze gang van zaken houdbaar zal blijven.

Willen we verder gaan, en het oorspronkelijke pensioen-niveau ook bij vervroegde pensionering in stand houden, dan zijn op de vervroegde pensioendatum extra bedragen nodig, zie tabel 2.

Zo'n lastenverhoging zou uiteraard via een verhoogde jaarlijkse premiebetaling moeten worden bijeengebracht. Afhankelijk van de salaris- en de leeftijdsverdeling zal de lastenverhoging bij pensionering op 60 jaar variëren tussen 5% en 10% van de salarissom. (Dit zal in veel situaties een verdubbeling van de pensioenlasten betekenen.)

Daarnaast is bij invoering van zo'n maatregel een éénmalige, 'backservice-koopsom' nodig. Voor de nu ouderen is immers in het verleden niet de hogere premie opgebracht, terwijl ook (juist?) zij eerder met pensioen zullen willen gaan. Die koopsom zal bij vervroeging van de pensioenleeftijd in veel situaties net zo hoog zijn als de gehele tot nu toe opgebouwde wiskundige reserve.

Vervroegt men de pensioenleeftijd niet tot 60 jaar, maar bij voorbeeld tot 62 jaar, dan is de lastenstijging niet ruwweg 100%, maar kan globaal worden geïnterpoleerd tussen 100% en 0. Bij pensionering op 62 jaar wordt dan de lastenstijging in de orde van 60%. Als men schrikt van de Vut-kosten, zal flexibele (vervroegde) pensionering dus geen werkelijke uitkomst bieden. Hooguit zou men tijdelijk, of éénmalig, de kosten kunnen maskeren als het pensioenfonds over nogal ruime middelen zou beschikken, als gevolg van de op dit moment bijzonder gunstige omstandigheden (nog lage inflatoire salarisstijgingen en een nog hoge beleggingsopbrengst). Het aanwenden van die middelen voor vervroegde pensionering is gewoon te vergelijken met potverteren. Flexibele (vervroegde) pensionering zal dan ook uitsluitend minder kosten dan Vut, als we kans zien de uitkeringen te verlagen. Dit zal uiteraard niet zo maar gaan; dat vergt een andere pensioenfilosofie.

Bij vervroegde pensionering ontstaat een viertal complicaties. Een eerste is dat bij de berekeningen is uitgegaan van de uitzonderlijke situatie dat ieder 40 jaar in één pensioenregeling deelneemt, of althans een volledig pensioen in het vooruitzicht heeft. Dat is op dit moment bepaald geen realiteit. Integendeel, slechts weinigen bereiken een volledig pensioen. Dit betekent dat bij verlaging van de pensioenleeftijd het hiaat voor de pensioenbreukelingen vroeger en extra merkbaar wordt, (tenzij de oude werkgever flink zou 'bijspringen'). Dit betekent dat invoering van flexibele pensionering in feite landelijke coördinatie vraagt. Tot dusver is landelijke coördinatie op pensioengebied echter niet erg gelukt; zie bij voorbeeld de aanpak van de pensioenbreuk. Hierin schuilt tevens een zware verantwoordelijkheid voor overheid en bedrijfsleven. Het ziet er namelijk naar uit dat incidenteel, in sectoren waar men zich verlaging van de (gemiddelde) pensioenleeftijd kan veroorloven – of meent te kunnen veroorloven – daartoe wordt overgegaan. Dit betekent dat de verschillen tussen de pensioenregelingen onderling nog verder worden vergroot. Het gevaar dreigt voorts dat, evenals dat met de Vut-regelingen is gebeurd, op te grote schaal en overhaast tot vervroeging van de pensioenleeftijd wordt overgegaan. Dit zou des te ernstiger zijn als dat gebeurt zolang niet meer fundamentele euvels zijn verholpen. Hier is weer te denken aan de pensioenbreuk, maar ook aan de sinds 1 april 1985 veelal gewrongen AOW-'inbouw' en aan een meer flexibele (geïndividualiseerde) regeling van de nabestaanden-voorzieningen. Het gevaar van zo'n ontwikkeling is des te groter indien de overheid, via het ABP, voorloper op deze weg zou worden. Gelukkig bevat het recente rapport over dit onderwerp 5) van ambtenaren van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en van het ABP ook over dit aspect behatenswaardige opmerkingen.

Een tweede complicatie is dat, als van een uitkeringsniveau bij vervroegde (flexibele) pensionering van 70% wordt uitgegaan, de kosten in veel gevallen wat lager zullen zijn dan de kosten van de huidige Vut-regelingen. Men moet zich echter realiseren dat de Vut-financiering, via het omslag- of rentedekkingstelsel, 'naar de toekomst is geschoven'. Bij overgang op vervroegde (flexibele) pensionering zal men er niet echt aan kunnen ontkomen al voor jonge deelnemers een hogere last op te brengen.

Een derde probleem is dat bij vervroegde pensionering wordt bespaard op WW-, ZW-, AAW/WAO-uitkeringen e.d. Moeten we echter niet eerder streven naar oplossing van de werkloosheid en inschakeling van de 'arbeidsongeschikten' voorzover die kunnen en willen werken? Naar mijn mening kan onze samenleving het zich niet veroorloven zoveel energie verloren te laten gaan en zo veel mensen tegen hun wil een zinvol bezigzijn te onthouden. De 'vergrijzing' zal dit geleidelijk meer en meer accentueren.

Een vierde complicatie is dat moet worden geregeld hoe wordt gehandeld indien iemand vóór de vervroegde pensionering een ZW/AAW/WAO- of een WW-uitkering is gaan ontvangen. Het is daarbij van belang in hoeverre de betrokken werknemer zelf ook een offer heeft gebracht voor de vervroeging van zijn pensioenleeftijd. Zo neen, dan kan de ZW- of AAW/WAO-uitkering op het pensioen in mindering worden gebracht. Heeft de betrokkene zelf flink aan de vervroeging bijgedragen, dan kan naar mijn mening een wettelijke uitkering *niet* zonder meer van het pensioen worden afgetrokken.

Ten slotte kan ook nog de vraag gesteld worden of een reductie op het ouderdomspensioen wegens vroegere pensionering, ook 'doorwerken' moet in het nabestaandenpensioen.

## Alternatief

Er wordt wel verdedigd dat de betrokkene aan vervroegde pensionering (ook) wel een financiële bijdrage mag leveren. Ik ben het daarmee eens, maar de aanhangers van de z.g. 'verzorgingsgedachte' komen dan op glad ijs. Met die verzorgingsgedachte wordt bedoeld dat het pensioeninkomen de gerechtigde in staat moet stellen zijn consumptieniveau uit de actieve periode voort te zetten. Maar kan men dan de minimumloner ook een reductie opleggen als die met vervroegd pensioen gaat? Zo ja, dan komt hij onder het netto minimuminkomen. Zo neen, waar leggen we dan de grens? En hoeveel zou voor hoger gesalarieerden op het pensioen in mindering mogen worden gebracht? Ik meen dat we er niet komen als we aan die genoemde versie van de verzorgingsgedachte blijven vasthouden. Trouwens, wie haalt dat niveau thans? Alleen diegene die, toevallig, 40 jaar aaneengesloten in één goede pensioenregeling heeft kunnen deelnemen. Willen we naar flexibele pensionering, dan zullen we de pensioenregelingen als zodanig moeten flexibiliseren. Dit betekent dat de individuele wensen, maar dan ook de individuele eigen verantwoordelijkheid, een grotere plaats moeten krijgen. Tevens wordt het dan mogelijk de onaanvaardbare premie-overhevelingen, die onder het mom van solidariteit onlosmakelijk zijn verbonden aan de traditionele eindloonregelingen, terug te dringen. Uitgangspunten voor het alternatief zijn dan ook:

- de erkenning dat pensioen uitgesteld loon is en dat er een bepaalde relatie behoort te bestaan tussen de directe beloning gedurende de loopbaan en het loon in de vorm van pensioen. Deze relatie behoort onafhankelijk te zijn van geslacht en burgerlijke staat;
- de erkenning dat in de AOW alsnog consequente gelijkberechtiging behoort te worden doorgevoerd, door aan elke 65 – plusser recht te geven op een gelijke AOW-uitkering; bij voorbeeld 60% van de huidige totale uitkering aan twee met elkaar gehuwde 65-plussers (thans dus ca. f. 12.000). Deze uitkering zou onafhankelijk moeten zijn van geslacht en burgerlijke staat.

Het tweede punt moet nog nader worden toegelicht. De AOW is namelijk sinds 1 april 1985, als gevolg van de toen ingevoerde 'verzelfstandigde uitkeringsrechten', zeer in-

5) Ministerie van Binnenlandse Zaken/ABP, *De invoering van een systeem van flexibele pensionering ten behoeve van overheidspersoneel*, 1987.

gewikkeld geworden. Materieel is er tot dusver nog niet zoveel veranderd, maar dat is vanaf 1 januari 1987 anders voor ongehuwd samenwonenden die na die datum 65 jaar worden. Die worden dan namelijk, in een aantal situaties, als gehuwden behandeld. En zoals de wet er nu uitziet zal vanaf 1 april 1988 zelfs gewerkt gaan worden met inkomensafhankelijke toeslagen in de situatie dat de partner nog jonger is dan 65 jaar. Voor dit perspectief heeft vrijwel niemand een goed woord over 6) en het kabinet heeft dan ook aangekondigd dit in heroverweging te zullen nemen. Willen we de AOW eenvoudig en uitvoerbaar houden, zonder dat de AOW-lasten noemenswaard mogen stijgen, dan zie ik maar één goede oplossing:

- individualiseer de AOW-uitkeringen volkomen, door elke 65-plusser een uitkering te geven ter grootte van 60% van de huidige totale uitkering aan twee met elkaar gehuwde 65-plussers (= 60% van ± f. 20.000 = f. 12.000);
- laat de bepaling van het *totale* pensioeninkomen, inclusief AOW, over aan de aanvullende pensioenregelingen;
- voer een 'vangnet-bepaling' in voor alleenstaanden zonder aanvullend pensioen. (Die zouden namelijk terugvallen van ca. f. 14.000 tot ca. f. 12.000);
- corrigeer te hoog geachte inkomens *uitsluitend* via de loon- en inkomstenbelasting en/of de premieheffing volksverzekeringen (vgl. commissie-Oort). Gehuwden zouden er namelijk op vooruitgaan, want die zouden 2 x f. 12.000 in plaats van f. 20.000 gaan krijgen;

Vereenvoudiging van de pensioenformules is nu reeds om veel redenen dringend gewenst. Willen we de pensioenregelingen flexibiliseren, dan wordt vereenvoudiging onvermijdelijk. Daartoe zou elke werknemer, boven de geïndividualiseerde AOW, een 'tweede laag' ouderdomspensioen van (tenminste) 1% van het in elk jaar verdiende *salaris* moeten ontvangen. Het aldus opgebouwde pensioen zou consequent geïndexeerd moeten worden conform de loonontwikkeling. Na een loopbaan van 40 jaar is het 'tweede laag-pensioen' dan dus 40% van het gedurende de gehele loopbaan verdiende salaris (geïndexeerd). Daarnaast zou desgewenst, vanaf bij voorbeeld de 60-jarige leeftijd, een beroep op de individuele pensioenspaarpot mogelijk moeten zijn (De pensioenleeftijd is in beginsel 65 jaar).

## Resultaten

We zullen de uitkomsten van de pensioenformule eerst illustreren voor diverse situaties van minimumloners. Deze krijgen thans zelden een aanvullend pensioen boven de AOW. Het huidige aanvullende pensioen is daarom voor hen op nul gesteld. Bij een minimumloon van ca. f. 26.000 zoals nu, zou in het voorstel het individuele aanvullende pensioen dus 40% van f. 26.000 = f. 10.400 worden.

Ik realiseer mij dat de pensioenverhogingen die uit het voorstel zouden voortvloeien nogal hoog zijn. Maar:

- voor hoger gesalarieerden wordt de vooruitgang relatief minder naarmate het salaris hoger wordt. Voor een salarisoniveau boven ongeveer f. 70.000 zal een 'derde laag-pensioen' wenselijk worden;
- de loon- en inkomstenbelasting, en eventueel de premieheffing voor de volksverzekeringen, zal de netto uitkomsten volgens het voorstel reduceren;
- de tot dusver genoemde uitkeringen gaan 'pas' in op 65-jarige leeftijd;
- de Vut-regelingen zouden moeten vervallen en dat levert per saldo een besparing.

Met betrekking tot de nabestaandenvoorziening ga ik er van uit dat uit de AWW, ook na de aangekondigde herziening daarvan, een uitkering zal voortvloeien die toereikend zal zijn voor een achterblijvende partner zonder ander inkomen.

Wil men eerder dan op 65-jarige leeftijd - geheel of par-

Tabel 3. Uitkeringen bij flexibele pensionering

	Pensioeninkomen, in gld. per jaar	
	thans	voorstel
Alleenstaande minimumloner:		
- AOW	14.000	12.000
- pensioen	-	10.400
Totaal	14.000	22.400
Samenwonenden (incl. echt)paren), waarvan er één levenslang het minimuminkomen heeft verdiend:		
- AOW	20.000	24.000
- pensioen	-	10.400
Totaal	20.000	34.400
Samenwonenden (incl. echt)paren), met elk levenslang een minimuminkomen:		
- AOW	20.000	24.000
- pensioen	-	20.800
Totaal	20.000	44.800

Tabel 4. Uitkeringen bij vervroeging pensioendatum, in gld.

Alleenstaande man:		
- pensioen op 65-jaar volgens voorstel		22.400
- huidige pensioen (= AOW-alleenstaande)		14.000
Vooruitgang		8.400
Contante waarde van de vooruitgang op 65-jarige leeftijd		84.000
Idem op 63-jarige leeftijd		73.000 a)
- Een paar (bij voorbeeld man + vrouw)	met één minimum inkomen	met twee minimum inkomens
Pensioeninkomen op 65 jaar	34.400	44.800
Huidige AOW (2 x f. 10.000)	20.000	20.000
Vooruitgang	14.400	24.800
Contante waarde van de vooruitgang op 65-jarige leeftijd	145.000	250.000
Idem op 63-jarige leeftijd	125.000	215.000
Uit te keren vanaf 65 jaar b)	5.750	11.500

a) Van dat kapitaal kan hij bij voorbeeld gedurende 2 jaar f. 20.000 opnemen en daarna, dus vanaf zijn 65-ste, nog ca. f. 3.750 pensioen 'kopen'. Zijn inkomen vanaf 65-jarige leeftijd zou dan dus, incl. f. 12.000 AOW, ca. f. 15.750 worden. Dit laatste bedrag is meer dan de huidige AOW voor alleenstaanden, waarmee hij het bij de tot nu toe gebruikelijke regelingen zou moeten doen.

b) Zolang ten minste één partner in leven is. Verondersteld is dat zij tot 65 jaar een inkomen wensen van f. 26.000 resp. f. 35.000. (Hierbij is aangenomen dat de vrouwen ongeveer even oud zijn als hun man.)

tiel - met werken stoppen dan zou men, zoals eerder opgemerkt, zijn gespaarde pensioenkapitaal eerder moeten kunnen aanspreken. Bij voorbaat wordt opgemerkt dat dan voor degenen die thans al op bijvoorbeeld 60-jarige leeftijd van een prachtige Vut-regeling kunnen gebruik maken de situatie minder rooskleurig wordt. Maar zouden we zulke regelingen kunnen volhouden? Vandaar dat het voorstel per saldo een besparing ten opzichte van de huidige situatie zal opleveren.

Bijkomend voordeel is dat gedeeltelijk blijven werken mogelijk is, waardoor ook een veel natuurlijker geleidelijke pensionering valt te realiseren. Een en ander wordt weer met cijfervoorbeelden toegelicht, zie tabel 4. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de in tabel 3 berekende pensioenresultaten van het voorstel. De uitkomsten verschillen voor mannen en vrouwen, als gevolg van verschillen in sterftesansen. Daardoor is f. 1 ouderdomspensioen voor een vrouw duurder dan voor een man. Als men dit een bezwaar acht kunnen, voor een bepaalde groep, de kansen worden 'gemixt', waaruit één unisex-sterftetabel resulteert.

6) Zie ook AOW in de overgang, SMO-Informatief 1986-6.

Het blijkt dat bij een dergelijke aanpak van het pensioen-vraagstuk ook minimumloners, als zij dat willen, zelf een aantal jaren pensioenvroeging kunnen bekostigen zonder dat zij er met hun 65-jarige leeftijd slechter aan toe zijn dan thans. Dat zal des te beter lukken als zij nog enig aanvullend inkomen uit arbeid, of eventueel uit vermogen hebben. Men zou het aan de betrokkenen kunnen overlaten te bepalen wat zij mogelijk achten. Maar als zij tot 65-jarige leeftijd, of tot hogere leeftijd, willen blijven werken moet dat ook mogelijk zijn. Zij staan er dan na de 65-jarige leeftijd beduidend beter voor dan op dit moment. En als zij bovendien in hun actieve periode zelf meer pensioenpremie opzij willen leggen, zou ook dat mogelijk moeten zijn. Zij kunnen dan desgewenst nog wat vroeger met pensioen gaan. Afgezien van de huidige Vut-kosten, zouden op deze wijze de loonkosten voor laag-gesalarieerden sterk toenemen. We zullen wel wat over moeten hebben voor terugdringing van de Vut en voor gedeeltelijke overdracht van enige verantwoordelijkheid voor de eigen oudedag aan de werknemers.

Op grond van het voorgaande valt te taxeren dat veel ondernemingen de kostenstijging voor flexibele pensioenering volgens het geschetste alternatief zullen kunnen bekostigen uit de helft van de huidige reële Vut-kosten. Het bleek immers dat pensionering (of Vut) op 60-jarige leeftijd globaal een verdubbeling van de kosten betekent, terwijl uit de voorbeelden blijkt dat het voorstel redelijke pensionering op ongeveer 63-jarige leeftijd – of geleidelijke pensionering – mogelijk maakt. Bij de huidige hoge Vut-participatie wordt dan dus globaal 50% van de huidige Vut-kosten bespaard. De precieze kosten zullen afhangen van vooral de salarisverdeling in de desbetreffende groep. Om dit laatste te illustreren zijn nog enige eenvoudige berekeningen gemaakt voor diverse salarisniveaus, zie tabel 5.

Tabel 5. Besparing door flexibele pensionering, in gld.

Salaries	Huidig pensioen	Huidige pensioenkosten + 50% Vut-kosten	Flexibel pensioen	Kosten bij flexibele pensionering
26.000	0	91.237	10.400	136.140
40.000	8.000	277.887	16.000	258.074
55.000	18.500	519.565	22.000	421.713
70.000	29.000	760.513	28.000	621.823

a) 70% van het laatste salaris minus f. 20.000 AOW.

b) De 'levenslange' kosten zijn berekend door de jaarlijkse kosten tot de 65-jarige leeftijd actueel op te renten en te sommeren. Het oude nabestaanden (weduwen)pensioen is van hetzelfde niveau als in het alternatief.

Uit deze cijfers blijkt dat (uiteraard) voor de minimumloners lastenstijging optreedt. (Die stijging is minder als de regeling thans al van beter niveau is dan die waarvan ik ben uitgegaan.) Al ruim onder f. 40.000 zou het alternatief minder vergen dan de huidige pensioenkosten plus 50% van de huidige Vut-kosten. De hiervoor 'op het oog' getrokken conclusie lijkt dus wel houdbaar. En als men meent dat de financiële ruimte om eerder met werken te kunnen stoppen te beperkt is, dan kan men eenvoudig de pensioenopbouw versterken; bij voorbeeld 1,2% per dienstjaar in plaats van 1%. Een groot voordeel van de opbouwregeling is dat zo'n verhoging ook tijdelijk, of voor een bepaalde groep, mogelijk is, zonder backservice-consequenties.

Uit de hiervoor genoemde cijfers bleek dat, in gulden rekenend, flexibele pensionering op deze wijze gemakkelijker is te realiseren naarmate het salaris hoger is. Er is immers een hoger pensioenbedrag opgebouwd. Het is echter tamelijk waarschijnlijk dat voor hoog gesalarieerden – te denken aan inkomens boven ca. f. 70.000 of de WAO-salarisgrens – verdergaande pensioenregelingen zullen worden getroffen dan de genoemde 1%-opbouw-regeling. Zij zouden er anders, rekening houdend met het weduwenpensioen, op achteruitgaan. Er behoeft tegen verdergaande regelingen geen bezwaar te worden gemaakt, mits:

- ook deze niet discriminerend zijn voor ongehuwden en/of vrouwen;
- in een bepaalde regeling de opgebouwde aanspraken voor alle betrokkenen op uniforme wijze aan de loon- of prijsontwikkeling worden aangepast;
- niet opnieuw pensioenbreukverschijnselen worden geïntroduceerd. (Dit vraagt de al eerder genoemde landelijke, gecoördineerde aanpak);
- keuzemogelijkheden worden opengesteld.

Ik ga ervan uit dat de ter zijner tijd gewijzigde AWW voor achterblijvende partners zonder ander inkomen een toe-reikende voorziening op minimumniveau zal bieden. Voor hoger gesalarieerden zal dus ook een aanvullende nabestaandenverzorging wenselijk zijn. Deze is te realiseren door voor hen een zekere pensioenpremie, in procenten van bij voorbeeld het salarisgedeelte boven het minimumloon, ter beschikking te stellen voor een pensioendeckning naar eigen keuze. In beginsel zou in elk geval een alleenstaande deze premie moeten kunnen aanwenden voor verhoging van zijn ouderdomspensioen of voor eventuele verdere vroeging van de pensioeningang. Ik ga er eveneens vanuit dat de AOW niet kan blijven zoals die er na 1 april 1988, volgens de huidige wetgeving, uit zal zien. Eerder is reeds opgemerkt dat het kabinet ook met nadere voorstellen zal komen.

Aangegeven is hoe de AOW weer vereenvoudigd zou kunnen worden, met tevens de introductie van consequente individualisering. Maar misschien zijn die doelstellingen wel op eenvoudiger en betere wijze te realiseren, ik zie dat echter nog niet. Zou de AOW evenwel blijven zoals de wet er nu ligt, dan kunnen de ondernemingsregelingen desgewenst toch wel een richting inslaan als in dit artikel is voorgesteld. Alleen zullen de uitkomsten dan wat grilliger worden.

## Slot

Ook in beschouwingen over pensioen is het gebruik van de termen flexibilisering, individualisering en deregulering niet van de lucht. In dit artikel is betoogd dat flexibilisering niet uitsluitend betrekking kan hebben op het tijdstip van de pensioeningang. Om dat laatste mogelijk te maken moeten namelijk meer elementen van de pensioenregeling worden geflexibiliseerd.

Willen we pensioenregelingen flexibiliseren, dan zijn we tevens aangeland bij individualisering, want flexibilisering heeft alleen zin als we daarmee de pensioencondities afstemmen op de omstandigheden en de wensen, van de *individuele* gerechtigde. Dit alles sluit trouwens aan op de meer algemeen gevoelde behoefte aan flexibele arbeid en flexibele arbeidsvoorwaarden. Daarin passen uiteraard geen starre pensioenvoorwaarden.

Individualisering in pensioenregelingen behoeft beslist *niet* in te houden dat de deelnemer aan de pensioenregeling zijn pensioenpremie in handen krijgt om die ook zelf te gaan beleggen, zoals door anderen wel wordt bepleit. Zo'n aanpak heeft weinig meer met pensioen te maken en bevat vele risico's; ook voor de gemeenschap. Het is voldoende als men de uitkeringscondities op de eigen situatie kan afstemmen. Aangetoond is dat een flexibele, geïndividualiseerde pensioenregeling zeer wel denkbaar is en dat dan Vut-regelingen overbodig worden. Aldus zou, globaal genomen, dan ongeveer de helft van de huidige Vut-lasten kunnen worden bespaard. Tevens is aanvaarding van een enigszins gewijzigde pensioenfilosofie nodig. Een herziening als hier bedoeld is mogelijk zonder omvangrijk overheidsingrijpen. De AOW behoeft zelfs niet geflexibiliseerd te worden. Het is wel te wensen dat de AOW weer eenvoudig wordt. Volledige individualisering van de AOW lijkt daartoe de beste garantie. Voorts is het wenselijk dat, in een soort kaderwet, strikt gelijke behandeling van alle aangeslotenen wordt gewaarborgd. Een dergelijke vorm van consumentenbescherming is echter ook al (juist) in de huidige pensioensituatie dringend gewenst.

P. van Yperen