

Naschrift bij: Naar een dynamisch pensioen

In reactie op ons artikel “Naar een dynamisch pensioen” in ESB 96(4618) brengen Boon en Van der Vlugt in diezelfde uitgave enkele relevante en nuttige overwegingen naar voren voor de discussie over een dynamischer benadering van pensioen in relatie tot de domeinen werk, zorg en wonen. Zij sluiten aan bij ons pleidooi om een dynamisering van het pensioen te beginnen met het bieden van meer financieel inzicht en overzicht. Inzicht en integraal overzicht zijn zeker belangrijk en noodzakelijk, maar niet voldoende. Ook productinnovatie is nodig, vooral productinnovatie die ouderen helpt bij het behouden van de regie over het eigen leven, bijvoorbeeld op het gebied van zorg en wonen. Maatschappelijk ondernemerschap is nodig, waarbij aanbieders het perspectief van de klant in plaats van het eigen domein als uitgangspunt nemen. Bij productinnovatie opereren de verschillende sectoren nog te veel binnen hun eigen domein. Aanbieders moeten meer gezamenlijk innoveren over de domeinen heen. De pensioensector loopt bij productinnovatie aan tegen bepaalde beperkingen van de tweede pijler, zoals de onmogelijkheid om pensioen in natura aan te bieden. Boon en Van der Vlugt wijzen op de nadelen van meer flexibiliteit in de pensioenopbouw en -uitkering.

Wij bepleiten zeker geen onbeperkte keuzevrijheid. Wij zullen de voordelen van keuzevrijheid, zoals betere aansluiting op preferenties en meer betrokkenheid, moeten afwegen tegen de nadelen, zoals hogere uitvoeringskosten en selectie-effecten. Het huidige doorsneesysteem bevat reeds keuzemogelijkheden, die vooral betrekking hebben op keuzes rond pensionering: het vervroegen of uitstellen van pensioen, hoog-laagconstructies en het uitruilen van ouderdomspensioen en partnerpensioen. Individuele keuzevrijheid kan dus samengaan met solidariteit, zolang de keuzevrijheid maar zodanig is ontworpen dat mensen zich door het maken van bepaalde keuzes niet aan de solidariteit kunnen onttrekken. Keuzevrijheid zal dus altijd begrensd zijn. Meer keuzes echter zijn wenselijk om langer doorwerken te faciliteren en beter aan te sluiten op de levensloop en preferenties van deelnemers. Niet al die keuzemogelijkheden passen binnen de huidige wetgeving. Domeinoverschrijdende innovatie vraagt om nieuwe kaders.

Boon en Van der Vlugt vrezen voor intransparantie en verplichte winkelnering. Onze voorstellen vereisen echter geen verplichte winkelnering. Op het moment van uitbetaling kiest de deelnemer zelf tussen uitbetaling in geld of uitbetaling in natura. Omdat de keuze bij de deelnemer ligt, zal de aanbieder ervoor zorgen dat de prijsstelling van het product aantrek-

kelijk is. Er zal dus zeker op de kosten gelet worden en van intransparantie hoeft geen sprake te zijn. Als het aanbod in natura niet aantrekkelijk geprijsd is, zal de deelnemer kiezen voor uitbetaling in geld en zelf op zoek gaan naar een beter aanbod. Ook is het niet nodig de te leveren diensten al dertig jaar van tevoren te contracteren. Later in het leven kan geld worden omgezet in voorzieningen in natura.

Boon en Van der Vlugt stellen terecht dat flexibiliteit in de opbouw- en uitkeringsfase van pensioenen gepaard gaat met transactiekosten. In onze bijdrage werd dan ook benadrukt dat het gaat om het bieden van optimale, in plaats van maximale flexibiliteit. We zijn er echter van overtuigd dat met moderne ICT en toekomstige innovaties de transactiekosten van keuzevrijheid in toenemende mate kunnen worden beperkt.

We zijn het eens met Boon en Van der Vlugt dat het initiatief voor het ontwikkelen van nieuwe dienstverlening vooral van de aanbieders moet komen. Maar we zijn minder optimistisch over de capaciteit van mensen om hun vermogen integraal te beheren door verschillende spaarpotten op elkaar af te stemmen. Het gaat erom een balans te vinden tussen enerzijds individuele keuzevrijheid en flexibiliteit en anderzijds betrouwbare collectieve instituties die mensen helpen bij het maken van keuzes door middel van een goede keuzearchitectuur. Gelukkig bestaat er een gulden middenweg tussen het afbreken van semi-collectieve arbeidsvoorwaarden in de tweede pijler – waardoor mensen geheel op zichzelf zouden zijn aangewezen – en gedwongen uniforme arrangementen die geen recht doen aan individuele verschillen en die mensen de eigen regie ontfemen.

LANS BOVENBERG

Hoogleraar aan de
Universiteit van Tilburg

NIELS KORTLEVE

Innovatiemanager bij
PGGM en research fellow
bij Netspar

WOUTER KOELEWIJN

Innovatiemanager bij
PGGM