



Pensioen als startkapitaal

Auteur(s):

Koedijk, C.G.

*Hoogleraar financiering en directeur van LIFE, Universiteit Maastricht.***Verschenen in:**

ESB, 82e jaargang, nr. 4111, pagina 487, 18 juni 1997

Rubriek:

Column

Trefwoord(en):

pensioenen

Een Deltaplein tegen de inactiviteit is nodig. Dit vindt de politiek bij monde van de nieuwe lijsttrekker van D66, minister Borst. Met name onder ouderen is de inactiviteit enorm. Slechts één op de vier 55-plussers heeft een baan. Waar komt deze ontwikkeling vandaan en wat kan er tegen worden gedaan?

De inactiviteit is voor een deel het gevolg van een verandering van de arbeidsrelaties. Tot in de jaren zeventig was er in Nederland sprake van 'life time employment'. Werknemers konden er vanuit gaan dat ze hun hele werkzame leven zouden doorbrengen bij dezelfde werkgever. Wederzijds loyaliteit van werknemer en werkgever was hierbij een belangrijk element. Het verschijnsel dat werknemer en werkgever gedurende de hele arbeidsperiode met elkaar verbonden waren had gevolgen voor de beloningsstructuur van werknemers. Het zorgde ervoor dat lonen en productiviteit relatief los van elkaar kwamen te staan. De productiviteit van mensen is over het algemeen hoger rond hun 35e jaar, dan rond hun 60e. Dit verschil werd zelden weerspiegeld in het niveau van het salaris. Jonge werknemers werden in het begin van hun carrière onderbetaald ten opzichte van hun productiviteit, maar werden hiervoor later in hun loopbaan gecompenseerd. Werknemers accepteerden dit, omdat ze er vanuit konden gaan dat ze dertig jaar later nog bij dezelfde werkgever zouden werken, die dan voor compensatie zou zorgen.

Inmiddels zijn de permanente arbeidsrelaties aan het verdwijnen en veranderen steeds meer mensen van werkgever. Dit betekent voor de beloningsstructuur dat jonge werknemers niet meer jaren willen wachten, maar direct beloond willen worden overeenkomstig hun productiviteit. Deze versterkte band tussen loon en productiviteit is voor de oudere werknemers bedreigend. Boven een zekere leeftijd zijn ze minder productief, en zouden ze in deze gedachtegang loon moeten inleveren. Terecht voelen ze daar na vele jaren trouwe dienst niet veel voor. Oudere werknemers ervaren vaak dat ze geen kant meer op kunnen. Het gevolg is inflexibiliteit. Iedere mogelijkheid om voortijdig het arbeidsproces te verlaten, wordt dan met beide handen aangegrepen.

Wat is er tegen deze ontwikkeling te doen? Permanente scholing is misschien een oplossing. Daarmee wordt de kennis bij de tijd gehouden, en blijft zo de productiviteit op peil. Maar het verdient vooral aanbeveling om het pensioensysteem te gebruiken om de arbeidsmarkt beter te laten werken en oudere werknemers een kans op een tweede carrière te geven. Daarvoor is het nodig dat ze, wanneer ze uitgekeken zijn op hun baan, de optie en financiën hebben om een andere loopbaan te beginnen en daardoor veel langer actief te blijven. Waarom zou het boven de 45 of 50 jaar niet mogelijk zijn een deel van de opgebouwde pensioenrekening op te nemen om daarmee extra scholing voor een andere baan te financieren, een eigen bedrijf te beginnen of in een startende onderneming te participeren? Een deel van het pensioen wordt dan het startkapitaal voor een nieuwe carrière. Bovendien krijgen de investeringen in kleine bedrijven en daarmee de werkgelegenheid een flinke impuls. Tevens is het goed voor het ondernemerschap.

Er zijn wel goede randvoorwaarden nodig om te voorkomen dat mensen van het pensioengeld op vakantie gaan of een mooier bankstel kopen. En natuurlijk bestaat de kans dat de nieuwe carrière mislukt en dat daarmee een deel van het pensioen verspeeld wordt. Daar staat echter tegenover dat er een goede kans bestaat dat de investering in de andere loopbaan wel lukt, dat de verdiensten stijgen en dat werknemers langer doorgaan en hieruit meer bevrediging halen.

Nederland is een van de weinige landen in Europa met een prima pensioensysteem. De totale vermogens van de pensioenfondsen en levensverzekeringsmaatschappijen bedragen momenteel meer dan 900 miljard gulden. Waarom niet een klein deel hiervan ingezet om de inactiviteit terug te dringen en oudere werknemers een nieuw perspectief te geven? Een additioneel voordeel van het plan is dat de pensioengelden niet meer in hoofdzaak belegd worden in beursgenoteerde ondernemingen, maar ook gebruikt worden voor de financiering van het midden- en kleinbedrijf.

Er bestaat in ons land een enorme spaartraditie. Soms wel iets teveel. Toch is het gebruiken van pensioengelden vóór de pensionering niet revolutionair. In Singapore kan een gedeelte van het pensioen worden aangewend voor maatschappelijk gewenste bestemmingen. Geld opnemen van de pensioenrekening is onder andere mogelijk voor het kopen van een huis, het afsluiten van een invaliditeitsverzekering, het investeren in scholing en het kopen van bepaalde aandelen. Wel moet er een minimum bedrag op de rekening blijven staan, om bij de pensionering een annuïteit te kunnen kopen ter grootte van het door de overheid bepaalde minimumpensioen. Een variant op dit systeem is ook voor ons land het overwegen waard. Het kan zorgen voor meer ondernemerschap, meer investeringen en vooral minder inactiviteit.

