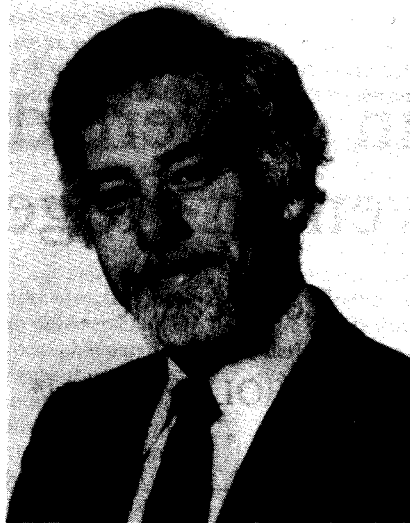


## Pensioenen

Er zijn van die kwesties die even regelmatig als een komeet het politieke firmament beheersen om daarna weer voor jaren achter de kim te verdwijnen. Een van deze kwesties is die van de particuliere pensioenen en in het bijzonder de *pensioenbreuk*. Binnenkort zal deze kwestie weer in de SER op tafel liggen. Ongetwijfeld zal het uit te brengen SER-advies weer met de gebruikelijke zorg worden bestudeerd door de bewindsman van Sociale Zaken. Het is echter wel optimistisch te veronderstellen dat hiermee een punt zal worden gezet achter de discussie.

De pensioenbreuk ontstaat wanneer werknemers van baan veranderen. Stel dat men na 15 jaar van werkgever verandert om de volgende 25 jaar bij een tweede baas te gaan werken, en stel dat het loonprofiel bij beide werkgevers hetzelfde is. Idealiter zou men dan na 40 jaar hetzelfde pensioen moeten ontvangen als wanneer men 40 jaar aan een stuk bij de eerste baas had gewerkt. In de praktijk blijkt dit vaak niet waar te zijn. Er treedt „pensioenverlies” op. In de eerste plaats omdat de eerste werkgever bij wie men „slaper” wordt, veelal rechten meegeeft aan de vertrekkende werknemer die minder zijn dan 15/40 van het eindpensioen. In de tweede plaats omdat allerlei ophogingen gedurende de rit voor het volgen van de loon- en/of prijsstijgingen in mindere mate, of in het geheel niet, worden toegepast voor „slapers” en wel voor de nog in het bedrijf werkende werknemers. Beide omstandigheden leiden er toe dat het wisselen van baan veelal leidt tot aanzienlijk pensioenverlies. Het is evident dat dit de mobiliteit van de arbeid belangrijk vermindert. De huidige pensioenregeling of liever pensioensituatie lijkt dus vanuit arbeidseconomisch oogpunt ongewenst. De vraag is nu of we er wat aan kunnen en moeten doen.

We zullen moeten beginnen met te erkennen dat het pensioen een vorm van loon is, uitgesteld loon weliswaar, maar toch loon. We spreken van een loon-pensioenpakket. In principe zijn dus allerlei loon-pensioenpakketten denkbaar. Het is een kwestie van preferenties van en onderhandelen tussen werkgever en werknemer welk resultaat er uit de bus komt.



In principe lijkt er weinig tegen wanneer partijen een hoog loon overeenkomen en een laag pensioen of andersom. De eerste eis die we mogen stellen is dat de werknemer gedetailleerd wordt geïnformeerd over wat zijn pensioenrechten nu eigenlijk voorstellen, zowel bij blijven als bij voortijdig vertrek. Overheidsregulering ten aanzien van deze informatieplicht ligt voor de hand. Op het moment leert de ervaring dat slechts weinig werknemers een goed beeld hebben van hun pensioenrechten en hoe ze worden opgebouwd. Het lijkt verstandig dat werkgevers wettelijk worden verplicht bij elke aanbieding van werk niet alleen het loon en secundaire arbeidsvoorwaarden, maar ook de bijbehorende pensioenrechten op duidelijke en overzichtelijke wijze te omschrijven.

Is de loonvorming geregeld via collectieve contracten, dan is in feite de pensioenconstructie evenals het loon zelf voorwerp van onderhandeling. Beide aspecten lijken belangrijk, zelfs ondanks dat of juist omdat de gemiddelde individuele werknemer met inachtneming van de gebruikelijke tijdvoorkeur weinig geïnteresseerd is op het tijdstip van de indiensttreding in wat zijn pensioen over ca. 30 à 40 jaar zal blijken te zijn. Daarbij is de pensioenstructuur veel gecompliceerder dan het loon, dat met één bedrag zeer wel is te karakteriseren.

Is het verstandig om van overheidswege bepaalde vormen van een loon-pensioenpakket ongeldig te verklaren? In die situaties waar er duidelijk sprake is van een ongelijke verhouding in macht en kennis tussen werkgever en werknemer, lijkt het in de bres springen van de overheid voor de zwakste partij een acceptabele overheidstaak. Ook in het verleden, toen b.v. Schiedamse brandersknechten een belangrijk gedeelte van hun loon in jenever uitgekeerd kregen, is de overheid er niet voor teruggedeinsd het uitkeren van loon in natura te verbieden<sup>1)</sup>.

De vraag is dan nu of het verstandig is het bedrijfsleven ertoe te verplichten om slapers en blijvers voor elk gewerkt jaar een evenredig deel van het eindpensioen toe te kennen en ook gelijk te behandelen met betrekking tot koopkrachtcorrecties. Ik ben daar nog niet zo zeker van. Het be-

voordelen van blijvers boven vertrekkers is niets anders dan een premie stellen op „blijven”. Indien de werknemer hiervan op de hoogte is en het een bedrijfsbelang is dat mensen blijven, zie ik niet in waarom deze „ongelijke” behandeling zo onrechtvaardig is. Het bedrijf waardeert honkvastheid. Evenzo moet het mogelijk zijn dat in sommige bedrijven „vertrekkers” worden bevoordeeld boven „blijvers”. Dit zal de taktiek zijn voor een bedrijf dat 40 jaar eigenlijk een te lange diensttijd vindt en ouderen de deur uit wil werken. Men vindt het wel bij multinationals en in het leger.

Een bijzonder probleem lijkt nog vooral voor de slaper om te controleren of zijn slapende rechten zich zo ontwikkelen als indertijd is afgesproken. Dat wil zeggen, in de meeste gevallen groeien zijn rechten evenredig met die van de blijvers. Dit is meer een administratief probleem dat het beste kan worden opgelost door een goede centrale registratie van pensioenafspraken in een pensioenregister. Dit zou op dezelfde wijze kunnen worden geregeld als de registratie van hypotheek en testamenten.

Al met al is mijn voorzichtige conclusie dat er niet zoveel geregeld moet worden van overheidswege. Een goede voorlichting van partijen, centrale registratie van afspraken en toetsing van de naleving daarvan lijkt al heel wat. Bovendien lijkt meer openbaarheid over pensioenvoorzieningen en de variëteit van daarbij voorkomende regelingen in het algemeen een goede zaak. Zowel werkgever als werknemer krijgen daardoor een referentiekader met behulp waarvan een specifiek loon-pensioenpakket kan worden beoordeeld als goed of slecht.

Ten slotte nog een opmerking over de duur van de gedachtenvorming over dit onderwerp. Dat deze zo lang is, is zonder meer absurd. Het is echter een noodzakelijk gevolg van onze hypertrofie van adviesinstanties, inspraakfases enz. Gegeven het feit dat het doorlopen van één adviesgang vanaf het schrijven van de adviesaanvraag tot het uitbrengen daarvan gemiddeld drie jaar kost, is het duidelijk dat elke besluitvorming ernstig wordt gefrustreerd doordat de uitgangssituatie en het politieke klimaat in drie à vier jaar substantieel veranderen. Het is om moedeloos van te worden. We zullen de zucht naar perfectie, veroorzaakt door een fundamentele angst om überhaupt beslissingen en dus risico te nemen, moeten bedwingen en het moeten aandurven knopen door te hakken op een basis van onvolmaakte kennis en inspraak.

1) Het zou interessant zijn om eens na te gaan hoe de aangename rentekorting die banken geven op hypothecaire leningen aan hun personeel, in dit plaatje past.