

Pensioenen in Chili

Auteur(s):

Schweitzer, M.

De auteur is werkzaam bij het Limburg Institute of Financial Economics, Universiteit Maastricht.

Dit artikel is gebaseerd op de bronnen: P.M.A. Eichholtz en C.G. Koedijk, Pensioenen voor de toekomst: naar meer keuzevrijheid en transparantie, 1996; B. Jamieson, The Chile factor, Pensions World, april 1996.

Verschenen in:

ESB, 81e jaargang, nr. 4085, pagina 1013, 11 december 1996

Rubriek:

Beleid wereldwijd

Trefwoord(en):

pensioenen, chili

Op de Nederlandse pensioenmarkt is er verplichte winkelnering. Werknemers kunnen niet kiezen waar en hoe ze hun aanvullend pensioen opbouwen, aangezien veel bedrijven hun werknemers verplicht moeten laten deelnemen in een ondernemings- of bedrijfstakpensioenfonds. Chili laat zien, dat de pensioenvoorziening ook anders geregeld kan worden.

In Chili heeft een werknemer sinds 1981 namelijk de vrijheid om zelf voor een pensioenfonds te kiezen. Toen heeft het omslagstelsel plaats gemaakt voor het kapitaaldeckingsstelsel, dat ook in Nederland geldt voor de aanvullende pensioenvoorziening. Dit was een noodgedwongen maatregel omdat het publieke pensioensysteem eigenlijk failliet was en er geen pensioenen meer betaald konden worden. Als basis van het stelsel wordt het zogenaamde beschikbare-premiesysteem gebruikt. Dit betekent dat elk individu zijn eigen pensioen opbouwt en dat er dus geen intergenerationele of inkomensoverdrachten plaatsvinden, zoals bij een eind- of middelloonregeling wel het geval is. Elke werknemer is verplicht om 10% van het inkomen af te dragen aan een pensioenfonds naar eigen keuze. Tussentijds mag er van fonds gewisseld worden. Op het moment van pensionering wordt een schema van uitbetaling met een verzekeringsmaatschappij of pensioenfonds overeengekomen en is de persoon de rest van het leven verzekerd van een bepaald inkomen. Individuen die niet genoeg gespaard (kunnen) hebben om een bepaald minimum pensioen te ontvangen worden bijgestaan door de overheid. Hierbij moeten we denken aan individuen die voor 1981 al werkten (en toen dus geen pensioen opbouwden), of wiens pensioenfonds een te laag beleggingsrendement heeft behaald of zelfs failliet is gegaan. Met andere woorden, het Chileense systeem biedt garanties binnen een systeem van verregaande marktwerking. Inmiddels neemt ongeveer 85% van de bevolking aan dit stelsel deel. In 1994 bedroeg het ingelegde vermogen 44% van het Chileense bbp.

Wat zijn nu de gevolgen van het op dergelijke manier organiseren? Binnen het stelsel ziet de werknemer een duidelijk verband tussen de betaalde premie en het opgebouwde pensioen. Eens in de drie maanden krijgt de consument een overzicht met de actuele waarde van zijn ingelegd vermogen. De premiebetaler ziet dus onmiddellijk wat hij betaald heeft, en welk rendement het pensioenfonds met zijn premiegelden heeft behaald. Dit is veel helderder dan in Nederland. In een eindloonstelsel is er immers geen rechtstreeks verband tussen betaalde premie en pensioentoezegging. Men kan dus niet zien of men wel de juiste prijs betaalt voor een toezegging, en het is niet mogelijk om de prestaties van fondsen te vergelijken. Binnen het beschikbare-premiesysteem is de performance veel eenvoudiger in verband te brengen met het toekomstige pensioen. Bovendien kan men in Chili ook direct iets doen, door naar een ander fonds te gaan of daarmee te dreigen. In Nederland is dit drukmiddel niet voorhanden.

Welke effecten heeft de invoering van dit systeem in Chili nu gehad? Het rendement op de beleggingen in de eerste tien jaar is 13% is geweest, maar het laatste jaar is er een negatief rendement van 2,4% behaald. Dit suggereert dat de fondsen risico genomen hebben, dat ze in het begin gewaardeerd zagen door een hoog rendement en nu een jaartje met een negatief rendement. De mogelijkheden om risico te lopen worden echter ingeperkt door verplichte diversificatie. Zo is er bijvoorbeeld sinds de oprichting geen enkel fonds failliet gegaan. Daarnaast kan het negatieve rendement van de laatste jaren verklaard worden door de beperking dat er maar 3% in het buitenland belegd mag worden. Het lijkt wel voor de hand te liggen dat de druk om beter te presteren wel een positieve invloed heeft gehad door bijvoorbeeld geen projecten te accepteren (bijvoorbeeld van het moederbedrijf) die een slechte invloed hebben op het rendement van het fonds.

Het grootste discussiepunt ligt aan de kostenkant. In het begin zagen we dat de marketingkosten van de fondsen aanzienlijk stegen. Dure promotiecampagnes waren nodig om de werknemers te lokken, maar deze kosten daalden enkele jaren na de invoering van het systeem sterk. Aan de andere kant zien we dat werknemers steeds vaker wisselen van fondsen, en dus gebruik maken van hun recht. Tussen 1988 en 1994 verdrievoudigde het aantal transfers tot 972.000. De prijs van het succes is dat ook het aantal verkoopmedewerkers bij de fondsen spectaculair is gestegen, evenals de overige marketingkosten. Al deze kosten hoeven in een systeem van verplichte winkelnering natuurlijk niet gemaakt te worden. Bovendien is gebleken dat de geweldige marketinginspanningen van de fondsen ook marktverstorend kunnen werken. Het toezicht zou zich daarom niet moeten beperken tot het vermogensbeheer, maar zich moeten uitstrekken tot de wijze waarop de fondsen zich presenteren aan het publiek.

We zien dus dat het introduceren van concurrentie de markt duidelijk in beweging heeft gezet en dat het de fondsen dwingt om meer te

kijken en te luisteren naar de wensen van de klant. De fondsen weten immers dat de klanten hen beter volgen. Mocht men in Nederland ook een dergelijk stelsel overwegen dan zal dit wel gepaard moeten gaan met een grondig onderzoek naar de consequenties aan de kostenkant.

Copyright © 1996 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)