

Pensioennadelen in het licht van de contracttheorie

J.A. den Hertog en M. Kraamwinkel*

Op de markt voor pensioenen worden vrouwen benadeeld. Door verschillen in carrièrepatroon, deeltijdarbeid en tijdelijke uittreding vindt een verborgen premie-overdracht plaats van vrouwen naar mannen. Informatie- en transactiekosten, collectieve contracten en wettelijke belemmeringen verhinderen aanpassing van de nadelige bepalingen in pensioencontracten. Aan de premieoverdrachten kan een einde worden gemaakt door over te gaan op een ander pensioensysteem, zoals bij voorbeeld een vaste-bedragenregeling.

De positie van vrouwen in de aanvullende collectieve pensioenregelingen is slecht. Voor zover vrouwen pensioencontracten afsluiten, bevatten deze contracten nadelige bepalingen die er onder meer toe leiden dat vrouwen de pensioenen van mannen meefinancieren. Bovendien is het voor vrouwen vaak onmogelijk pensioencontracten af te sluiten. Wij laten zien hoe de verborgen premie-overdrachten van vrouwen naar mannen plaatsvinden. Daarna wordt met behulp van de economische contracttheorie onderzocht waarom vrouwen voor hen nadelige contracten afsluiten. Vervolgens wordt nagegaan waarom vrouwen in veel gevallen geen pensioencontract kunnen afsluiten. Het artikel wordt afgerond met conclusies en aanbevelingen.

Verborgen premie-overdrachten

De meeste pensioenregelingen in Nederland zijn eindloonregelingen. Deze regelingen streven naar een pensioenresultaat (incl. AOW) van 70% van het laatstverdiende loon bij veertig deelnemersjaren in de pensioenregeling. Jaarlijks bouwt men dus 1,75% van het pensioen op. Ongeveer 85% van de deelnemers aan een pensioenregeling neemt deel aan een eindloonachtige regeling¹. In de meeste eindloonregelingen komen verborgen premie-overdrachten voor. Deze overdrachten komen tot stand hoewel ieder hetzelfde percentage van het inkomen aan premie betaalt en ieder hetzelfde percentage van het laatstverdiende loon aan pensioenrechten verkrijgt. De drie belangrijkste overdrachten zijn: van niet-carrièremakers naar carrièremakers, van deeltijdswerkenden naar voltijdswerkenden en van vertrekkers naar blijvers. Omdat verhoudingsgewijs vrouwen minder carrière maken, meer in deeltijd werken en vaker (tijdelijk) uittreden vanwege de verzorging van kinderen, vinden vooral overdrachten plaats van vrouwen naar mannen.

Versillen in carrièrepatroon

De overdracht van niet-carrièremakers naar carrièremakers gebeurt als volgt. Loonsverhogingen in een eindloonsstelsel werken direct door in het pensioen-

resultaat. Bij iedere individuele salarisstijging ontstaat een extra 'back-service'-verplichting: ook over de achterliggende jaren moet het pensioen conform het laatstverdiende salaris worden uitbetaald. Deze loonsverhogingen verhogen daarmee de kosten van de pensioenuitkeringen. Pensioenuitkeringen worden gefinancierd uit de beleggingsopbrengsten van betaalde premies. De vastgestelde premies zijn zogeheten doorsneepremies: ieder betaalt hetzelfde percentage van het inkomen aan pensioenpremie. Wanneer nu de pensioenuitkeringen voor sommigen stijgen en de premies voor ieder uniform vastgesteld worden vinden feitelijk premie-overdrachten plaats. Een rekenvoorbeeld kan dit illustreren².

Voor een vrouw die per jaar f 30.000 verdient moet op haar 65-ste f 21.000 (70% van f 30.000) gereserveerd zijn. Hiervoor is jaarlijks een premie nodig van f 3.005; dat is ongeveer 10% van haar inkomen. Voor een man die een aanvangssalaris heeft van f 30.000 en daarna iedere tien jaar f 10.000 meer gaat verdienen loopt de premie op tot ruim 18% van zijn inkomen. De doorsneepremie die geheven wordt is voor man en vrouw gelijk en loopt op van 10% van het inkomen naar ongeveer 15%. De vrouw betaalt dus meer premie dan nodig is om haar pensioen te reserveren en betaalt daarmee mee aan het pensioen voor de man. Haar pensioen zou met de 'te veel' betaalde premie 17,5% kunnen toenemen³. Pensioenvoorzieningen worden meestal per sector geregeld. Nu zou geredeneerd kunnen worden dat vrou-

* De auteurs zijn werkzaam bij het Economisch Instituut/Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV) van de Rijksuniversiteit Utrecht.

1. *Pensioenkaart van Nederland*, rapport van de Pensioenkamer, Den Haag, oktober 1989, blz. 184.

2. Voor de overzichtelijkheid zien wij hier af van de AOW-inbouw en het verschil in sterftekans.

3. In dit rekenvoorbeeld wordt uitgegaan van veertig dienstjaren, levensverwachting van twintig jaar op 65-jarige leeftijd, en de door de pensioenfondsen meestal gehanteerde rekenrente van 4%.

wen meestal in typische vrouwensectoren werkzaam zijn, zodat de overdrachten van vrouwen naar mannen beperkt blijven. Uitgaande van een sector waarin 10% mannen en 90% vrouwen werkzaam zijn en bij gelijk blijvende overige omstandigheden, is evenwel te berekenen dat vrouwen circa 20% van de voor de mannen vereiste pensioenpremies opbrengen.

Een met deze overdracht van niet-carrièremakers naar carrièremakers verwante overdracht is die van laagverdieners naar hoogverdieners. Het verschil tussen begin- en eindsalaris van laagverdieners is veel kleiner dan dat van hoogverdieners. De 'back-service' voor hoogverdieners is dan ook groter dan die voor laagverdieners, zodat er ook hier door de doorsnee-premies sprake is van overdrachten. Aangezien vrouwen in de groep laagverdieners oververtegenwoordigd zijn, benadeelt ook deze overdracht vrouwen.

Van voltijd naar deeltijd

Een volgend nadeel is gerelateerd aan een ander kenmerk van het arbeidspatroon van vrouwen. Veel vrouwen werken eerst in voltijd, om vervolgens in combinatie de kinderen te verzorgen en in deeltijd betaald werk te verrichten. Dit arbeidspatroon, gecombineerd met de specifieke kenmerken van het eindloonstelsel, veroorzaakt overdrachten van deeltijdswerkenden naar voltijdswerkenden.

Voor een vrouw die eerst tien jaar in voltijd werkt en later in deeltijd gaat werken wordt in die eerste tien jaar al een groot deel van het voor haar ouderdomspensioen benodigde bedrag gereserveerd. Als zij in deeltijd gaat werken zou haar pensioenpremie dan ook flink omlaag kunnen. Door de doorsnee-premie gebeurt dat echter niet en financiert zij met haar 'te veel' betaalde premies de pensioenen van diegenen die voltijd blijven werken.

Tijdelijke uittrekking

Een derde nadeel vloeit voort uit de combinatie van het pensioenstelsel met het zogenaamde 'kinderdal' in het arbeidspatroon van vrouwen. Veel vrouwen werken eerst in voltijd, treden dan circa tien jaar uit voor de verzorging van kinderen en treden dan opnieuw in in het arbeidsproces.

Mensen die van baan veranderen worden niet (meer) met een pensioenbreuk opgezaaid. Zij verlaten het circuit immers meestal niet en kunnen de opgebouwde pensioenrechten meenemen naar de volgende werkgever. De termijn voor het overhevelen van pensioenrechten van het ene fonds naar het andere is een half jaar. Vrouwen verlaten echter vaak het circuit omdat zij veel langer uittreden in verband met kinderopvang. Zij kunnen het reeds opgebouwde pensioen dus niet meenemen naar de nieuwe werkgever.

Dat betekent dat zij bij een nieuwe werkgever weer 'opnieuw' pensioen gaan opbouwen. De 'back-service' bij de nieuwe werkgever wordt niet over de eerste tien jaar doorbetaald. Als zij eerst tien jaar zou werken voor een jaarsalaris van 30.000 gulden en later nog eens tien jaar met een salaris van f 40.000 dan bouwt zij pensioen op van $(10 \times 1,75\% \times f 30.000) + (10 \times 1,75\% \times f 40.000) = f 12.250$. Iemand die aaneengesloten twintig jaar werkt met de eerste tien jaar een salaris van f 30.000 en de tweede tien jaar een salaris van f 40.000 bouwt een pensioen op van $20 \times 1,75\% \times f 40.000 = f 14.000$.

Ook kennen de pensioenverzekeringen geen voorziening voor de opbouw van rechten tijdens uittrekking in verband met kinderopvang, zoals bij voorbeeld de (wettelijke) werkloosheidsregeling die wel kent. Dit zijn echter niet de enige nadelen. De eerst verkregen pensioenrechten heeft zij in de meeste gevallen meegekregen in de vorm van een premievrije polis waar geen premies meer over worden betaald. Uit onderzoek blijkt dat dit vaste pensioenbedrag in meerderheid van de gevallen niet geïndexeerd is voor de inflatie⁴. Een inflatie van bij voorbeeld jaarlijks 2% zou deze 'slapende' pensioenaanspraken op haar 65-ste reël halveren. De rente- en beleggingsopbrengsten van de betaalde premies worden niet gebruikt voor het op peil houden van de aanspraken van de vertrekkers, maar voor de financiering van de aanspraken van de blijvers.

Pensioencontract als standaardcontract

De vraag rijst waarom vrouwen pensioencontracten afsluiten die nadelig (bij voorbeeld onnodig duur) voor hen uitvallen. In Nederland geldt immers het beginsel van de contractvrijheid. Dat is de vrijheid om een overeenkomst aan te gaan met wie men wil en de inhoud en de voorwaarden daarvan naar eigen inzicht te bepalen. De economische analyse van het recht is een methode die geschikt is om bovengenoemde vraag te beantwoorden. Hierin wordt het ontstaan, de ontwikkeling en de effecten van rechtsregels, rechtsfiguren en rechtsinstituten geanalyseerd⁵. Een van de deelterreinen van de rechtseconomie is de economische contracttheorie. Contracten kunnen naar vorm en naar inhoud geanalyseerd worden. Pensioencontracten zijn naar vorm zogeheten standaardcontracten. De gevolgen daarvan worden hieronder besproken. Naar inhoud zijn pensioencontracten zogeheten inspanningsverbintenissen. De implicaties daarvan komen in de paragraaf daarop aan de orde.

Economische theorie van standaardcontracten

Standaardcontracten, ook wel standaardvoorwaarden of algemene voorwaarden genoemd, zijn eenzijdig vastgestelde voorwaarden die voor een groot aantal individuele overeenkomsten worden gebruikt. Praktisch iedere consument heeft ermee te maken, bij voorbeeld wanneer een verzekering wordt afgesloten, een bankrekening wordt geopend, een hypotheek wordt verleend, gereisd wordt met tram, bus, schip of vliegtuig of goederen worden gekocht ('geen ruiling zonder bon') enzovoort. In al deze gevallen geldt dat de consument overeenkomsten slechts kan afsluiten met inbegrip van de algemeen geldende voorwaarden. Empirisch onderzoek laat zien dat verreweg het grootste deel van de Nederlandse ondernemingen het standaardcontract zo veelvuldig gebruikt dat dit contract het normale, niet gestandaardiseerde contract inmiddels verdrongen heeft⁶. Bij juristen staat het standaard-

4. Pensioenkaart, op.cit., blz. 134.

5. Zie bij voorbeeld E.H. Hondius, J.J. Schippers, J.J. Siegers (red.), *Rechtseconomie en recht*, W.E.J. Tjeenk Wilink, Zwolle, 1991 en het speciale nummer *Rechtseconomie van het maandblad Ars Aequi*, jg. 39, oktober 1990.

6. F.A.J. Gras, *De sociale werkelijkheid van het standaardcontract*, dissertatie, hoofdstuk 2, 1984.

contract in een kwaad daglicht⁷. Zo schrijft Pitlo in een veel gebruikt juridisch handboek: "De opsteller van het standaardcontract beoogt daarmee in de eerste plaats, zo niet uitsluitend, zijn eigen belang te dienen. Hij bekleedt een economische machtspositie, soms zelfs een monopoliepositie. De enkeling staat daartegenover vrijwel machteloos"⁸.

De economische benadering van standaardcontracten komt tot een genuanceerd oordeel⁹. Het gebruik van standaardcontracten bespaart de consument zoek- en informatiekosten. Verder wordt door standaardcontracten bespaard op transactiekosten. Er hoeven geen tijdrovende en kostbare onderhandelingen te worden gevoerd. Ook wordt de kans op vergissingen en conflicten kleiner door de eenmaal zorgvuldig geformuleerde voorwaarden. Ten slotte vereenvoudigt het gebruik ervan de interne administratie en kan het personeel rechtstreeks op basis van de voorwaarden transacties afsluiten.

In de economische theorie van standaardcontracten worden daarnaast de omstandigheden en voorwaarden geformuleerd waaronder nadelige contracten kunnen voorkomen. Zo kunnen nadelige bepalingen in standaardcontracten het gevolg zijn van onvolkomen concurrentie, informatie-asymmetrie en transactiekosten. Het verkrijgen van informatie over de inhoud, betekenis en consequenties van de algemene voorwaarden is zelden kosteloos. Ook de aanpassing van de voorwaarden door onderhandelingen, zoal mogelijk, vergt kosten. Wanneer de kosten uitstijgen boven het verwachte profijt van onderhandelen kunnen onder bepaalde omstandigheden nadelige bepalingen in stand blijven.

Het collectieve pensioenreglement bestaat uit een verzameling algemene bepalingen. In het navolgende wordt nagegaan in hoeverre informatie-asymmetrie, transactiekosten en onvolkomen concurrentie de nadelige voorwaarden in de pensioencontracten van vrouwen kunnen verklaren.

Informatie-asymmetrie en transactiekosten

Het aangaan van een pensioenovereenkomst gaat in de praktijk meestal samen met het aangaan van een arbeidsovereenkomst¹⁰. In veel gevallen zijn werknemers niet op de hoogte van (de inhoud van) de afgesloten pensioenovereenkomst.

Dit heeft verschillende oorzaken. De eerste oorzaak is dat de pensioenvoorziening bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vaak niet ter sprake komt. De pensioenvoorziening geldt in veel gevallen 'automatisch' voor de nieuwe werknemer. Volgens de Pensioen- en spaarfondsenwet (art. 2 lid 2; verder PSW) wordt de werkgever geacht pensioen te hebben toegezegd als de (nieuwe) werknemer behoort tot een groep van personen in de onderneming, voor wie al een pensioenregeling bestaat. Om de pensioenvoorziening te kunnen betalen heeft de werkgever bij wet de bevoegdheid gekregen de premie op het loon in te houden (art. 1637s BW).

De tweede oorzaak is de aard van het pensioenreglement. Als de werknemers zich al bewust zijn van het bestaan van de pensioenovereenkomst, zijn zij met de inhoud ervan veelal niet bekend. Het pensioenfonds verstrekt het pensioenreglement vaak niet of pas na aanmelding van nieuwe personeelsleden door de werkgever. Door het standaardkarakter is op de inhoud ervan weinig invloed uit te oefenen,

zodat kennisneming er weinig toe doet. Verder zijn de bepalingen vaak slecht leesbaar door de abstracte en ingewikkelde formulering. Ze zijn abstract omdat zij bedoeld zijn voor meer en uiteenlopende gevallen. Ze zijn ingewikkeld door het gespecialiseerde (juridische) taalgebruik. Specifiek voor pensioencontracten geldt bovendien dat complexe actuariële berekeningen nodig zijn om de consequenties van de voorwaarden te doorzien.

De derde oorzaak is de moeilijke vergelijkbaarheid. Als werknemers al aan alternatieve pensioencontracten denken, staan zij ook nog voor de veelomvattende taak eventuele alternatieve pensioenpakketten vergelijkbaar te maken, te disconteren en te evalueren. Een vierde oorzaak van de onbekendheid met de inhoud van de pensioenovereenkomst hangt samen met het onderwerp ervan. De pensioengerechtigde leeftijd is vaak ver weg en toekomstige behoeften worden perspectivistisch verkleind waargenomen. De kosten en moeite om het beste pensioencontract af te sluiten kunnen zo gemakkelijk uitstijgen boven de te behalen voordelen. Aanpassingen van nadelige bepalingen in pensioencontracten komen dan niet tot stand.

Onvolkomen concurrentie

In perfect concurrerende markten mag worden verwacht dat verschaffers van pensioenpakketten informatie zullen bieden over het eigen pakket en dat van de concurrenten. Ook zullen ondernemingen ontstaan die zich specialiseren in de bemiddeling tot het aangaan van pensioencontracten¹¹. Onder deze omstandigheden is het niet waarschijnlijk dat nadelige voorwaarden lang zullen kunnen voortbestaan. De concurrentie en daarmee de keuzevrijheid op de markt voor pensioenen is echter in verschillende opzichten onvolkomen. Dit geldt zowel voor nieuw af te sluiten pensioencontracten als voor reeds afgesloten contracten. Wanneer de werkgever een toezegging omtrent het pensioen doet is hij verplicht de nakoming te waarborgen door de uitvoering van de verplichtingen over te dragen (art. 2 PSW). De achtergrond hiervan is de pensioenuitkering onafhankelijk te maken van het welvaren van de onderneming. In Nederland wordt de pensioenvoorziening in meerderheid uitgevoerd door de bedrijfspensioenfondsen.

7. Vandaar dat een belangrijk deel van het Nieuw Burgerlijk Wetboek, in te voeren in 1992, zal gaan over algemene voorwaarden. In de wet worden 'zwarte lijsten' met verboden voorwaarden en 'grijze lijsten' met vermoedelijk bezwarende voorwaarden opgenomen.

8. A. Pitlo, *Algemeen deel van het verbintenissenrecht*, Gouda Quint, Arnhem, 1979, blz. 247.

9. Zie bij voorbeeld R.A. Posner, *Economic analysis of law*, Little Brown and Company, Boston, 1986, blz. 102 e.v.; F.H. Stephen, *The economics of the law*, Harvester Wheatsheaf, Worcester, 1988, blz. 173-184; M.J. Trebilcock, D.N. Dewees, *Judicial control of standard form contracts*, in: P. Burrows, C.G. Veljanovski, *The economic approach to law*, Butterworth, Londen, 1981, blz. 93-119.

10. E. Lutjens, B. Wessels, *Algemene voorwaarden, arbeidsovereenkomst en pensioenverhoudingen*, *Nederlands Juristenblad*, nr. 5, 31 januari 1987, blz. 133-140.

11. Dit is bij voorbeeld waarneembaar bij vergelijkbare contracten als lijfrentes en hypotheek. Makelaars en gespecialiseerde ondernemingen maken uiteenlopende contracten vergelijkbaar en bemiddelen in de totstandkoming ervan.

Feitelijk is een situatie ontstaan waarin de individuele werkgever of werknemer weinig invloed meer kan uitoefenen op de inhoud van de pensioenovereenkomst. Voor de werkgever geldt dat voor de bedrijfspensioenfondsen de onderhandelingspartner de werkgeversorganisatie is, en niet de werkgever zelf. De werkgever kan dan alleen indirect invloed uitoefenen. Ook werkgevers die niet bij een werkgeversorganisatie zijn aangesloten, kunnen in de praktijk vaak geen invloed uitoefenen op de pensioenvoorziening. Komt namelijk in een bepaalde bedrijfstak de deelneming in een bedrijfspensioenfonds vaak voor, dan kan de minister van Sociale Zaken op verzoek van het georganiseerde bedrijfsleven de deelneming formeel verplicht stellen. Dit gebeurt op voet van artikel 3 van de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds. Bij circa 82% van de bedrijfspensioenfondsen is deze verplichtstelling geëffectueerd¹².

Ook de werknemer kan door dezelfde oorzaken weinig invloed uitoefenen op de inhoud van het pensioenreglement. Daarbij komt dat de vakbeweging, die op het gebied van pensioenen de onderhandelingspartner is, gedomineerd wordt door mannen. De lage organisatiegraad van vrouwen, die veroorzaakt wordt doordat de vakbonden zo weinig voor hun belangen opkomen, leidt tot minder aandacht voor de specifieke belangen van vrouwen. Ten slotte wordt de keuzevrijheid van individuele werknemers beperkt door artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Volgens dit artikel moet de ondernemingsraad instemmen met ieder besluit van de ondernemer ten aanzien van de vaststelling of wijziging van de regeling ter zake van de pensioenverzekering. Het is twijfelachtig of de belangen van vrouwen in de pensioenregelingen door dit orgaan voldoende behartigd worden. Het aandeel van vrouwen in ondernemingsraden is immers zeer gering.

Niet alleen bij nieuw af te sluiten contracten ontbreekt feitelijk de individuele keuzevrijheid. Wanneer door marktomstandigheden betere contracten worden aangeboden, is het niet mogelijk met wederzijdse toestemming de bestaande contracten om te zetten in de meest wenselijke. De wet (art. 32 PSW) verbiedt zowel de werknemer als de werkgever de pensioenrechten bij het pensioenfonds af te kopen. Met de terhandstelling van de afkoopsom zou in principe een nieuwe pensioenvoorziening getroffen kunnen worden. De achtergrond van deze bepaling is de bescherming van de overige deelnemers in het pensioenfonds, van de nabestaanden en van de werknemer tegen zichzelf.

Bij het feitelijk ontbreken van individuele keuzevrijheid zullen nadelige bepalingen in pensioencontracten kunnen blijven voortbestaan.

De premie-overdrachten in collectieve regelingen

Bovenstaande overwegingen maken aannemelijk waarom nadelige voorwaarden in pensioencontracten kunnen voortbestaan. De informatie- en transactiekosten zijn prohibitief en collectieve contracten en wettelijke regels beperken de individuele keuzevrijheid. Het is echter nog niet duidelijk waarom in pensioensystemen premie-overdrachten van lager betaalden (vrouwen) naar hoger betaalden (mannen) ontstaan. Een plausibele verklaring is de volgende. Overdrachten van lager naar hoger perso-

neel zijn ontstaan in de tijd dat het in het belang van de werkgever werd, het schaarse hoger personeel aan zich te binden. Tevens versluiert het pensioensysteem de beloningsstructuur. Als de pensioengelden direct uitbetaald zouden worden, zouden de verschillen tussen hoger- en lagerbetaalden nog groter worden, hetgeen tot arbeidsonrust zou kunnen leiden. Het pensioenfonds heeft belang bij het heffen van een doorsneepremie, omdat dit de administratie vereenvoudigt. Welk belang heeft de vakvereniging bij premie-overdrachten¹³? Voor de vakvereniging geldt dat een goed pensioen voor de leden om verzekeringstechnische redenen een breed financieel draagvlak vergt. Bij collectivering in een bedrijfspensioenfonds kunnen zij bovendien invloed uitoefenen op het beheer van de pensioengelden. De wet (art. 6 PSW) bepaalt namelijk dat het bestuur van een bedrijfspensioenfonds in gelijke mate samengesteld moet worden uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersverenigingen. Dit leidt tot collectieve in plaats van geïndividualiseerde regelingen. Een voor de vakvereniging bijkomend voordeel van collectivering is de uitschakeling van de concurrentie waardoor een neerwaartse druk op de loonstructuur voorkomen kan worden. Door informatie-asymmetrie en transactiekosten verzetten individuele vakbondsleden zich niet tegen een voor hen nadelige regeling.

Pensioencontract als inspanningscontract

De economische contracttheorie geeft niet alleen een verklaring van nadelige pensioencontracten voor vrouwen. De theorie biedt ook aanknopingspunten voor de verklaring van het ontbreken van aanvullend pensioen voor vrouwen. In collectieve regelingen worden soms nog steeds (gehuwde) vrouwen van deelname uitgesloten. Andere groepen die vaker worden uitgesloten zijn deeltijdwerkers, oproepkrachten en thuiswerkers. Dit zijn voor het grootste deel vrouwen. Daarnaast hanteren veel pensioenfonds een minimumeureis voor toetreding. Juist de in deeltijd werkende vrouwen worden hierdoor benadeeld. Ook worden vrouwen benadeeld door het uitsluiten van verschillende categorieën personeel zoals schoonmaak- en administratief personeel.

Een eerste verklaring voor het ontbreken van aanvullende pensioenen voor veel vrouwen is dat vrouwen door het kostwinnersstelsel meestal al via hun man voor pensioen verzekerd waren: zijn ouderdomspensioen en na zijn overlijden het weduwnenspensioen vormden voor vrouwen een voldoende oudedagsvoorziening.

12. Zie: Verzekeringskamer, *Verlag werkzaamheden en bevindingen 1989*, januari 1990, blz. 45. Overigens geldt voor een derde van de verplichtgestelde pensioenfonds dat vrouwelijke werknemers van de verplichting worden uitgesloten. Zie Rapport van de Pensioenkamer, *De werkingssfeer van de verplichtgestelde bedrijfspensioenfonds*, Den Haag, november 1986, blz. 15.

13. Verondersteld kan worden dat de premie-overdrachten een onbedoeld effect zijn van een door actuïssen ontwikkeld pensioensysteem. Dit is echter niet het geval. Al in 1969 wezen de werknemersvertegenwoordigers erop, dat met de keuze van een eindloonstelsel voorkomen moest worden dat inkomensoverdrachten van laag- naar hoogbetaalden zouden plaatsvinden. Zie: *Nota voor het bestuur van de Stichting van de Arbeid inzake het pensioenvraagstuk*, 1969, in: TK 1969-1970, 10 584, nr. 4, bijlage I.

Een tweede verklaring is de volgende. Aanvullende pensioenen kunnen worden opgevat als uitgesteld loon. In een concurrerende arbeidsmarkt zou men eerder verwachten dat werknemers kiezen voor een hoger loon dan voor gedwongen besparingen. Waarom bestaan er dan pensioenen? In de economische contracttheorie kunnen pensioencontracten naar inhoud geïnterpreteerd worden als het sluitstuk van een zogenaamd intertemporeel inspanningscontract. Intertemporele inspanningscontracten zijn contracten die individuen stimuleren om gedurende meerdere perioden een optimale inspanning te leveren¹⁴. Volgens de gangbare marginale-productiviteitstheorie zullen werkgevers personeel aanstellen totdat de marginale geldproductiviteit gelijk is aan het loon. Nu is het in de meeste bedrijven niet mogelijk precies vast te stellen wat ieders individuele resultaat is in de bijdrage aan de gezamenlijke productie. Daarom komen werknemers en werkgever (impliciet) een intertemporeel inspanningscontract overeen voor de duur van de arbeidsloopbaan. In dit contract wordt afgesproken dat werknemers op jonge leeftijd minder dan het marginaal produkt verdienen en op latere leeftijd meer. Op deze wijze ontstaat het bekende steil verlopende leeftijd-inkomensprofiel.

Dit inkomensprofiel motiveert werknemers om steeds een optimale inspanning te leveren. Zij hebben er belang bij omdat de produktiviteit en dus het loon per saldo op een hoger niveau komt te liggen. Om de inspanning steeds op peil te houden wordt een deel van het loon uitgekeerd na afloop van de loopbaan in de vorm van aanvullend pensioen. Het steil verlopende leeftijd-inkomensprofiel en het daaraan verbonden pensioen zijn de uitkomst van een lange-termijndienstverband. Voor degenen die korte-termijnovereenkomsten sluiten, is het aantrekkelijker een loon te ontvangen dat in plaats van lager, gelijk is aan de marginale geldproductiviteit. Het motief voor een steil verlopend inkomensprofiel ontbreekt in deze gevallen. Korte-termijndienstverbanden worden bij voorbeeld afgesloten bij te verwachten uittreding in verband met de zorg voor de kinderen. De theorie verklaart ook waarom volgens de gangbare pensioenstelsels pensioenopbouw pas na een bepaalde leeftijd en wachttijd plaatsvindt. De leeftijdsgrens en de wachttijd vormen indicaties voor de beslissing een duurzaam arbeidscontract aan te gaan. De speciaal voor vrouwen geldende, hogere toetredingsleeftijd kan worden voorspeld op grond van statistisch onderscheid. Bij gelijke leeftijd is de kans op een duurzame arbeidsverhouding voor vrouwen geringer dan voor mannen.

Volgens een recent empirisch onderzoek zijn er aanwijzingen dat in Nederland aanvullende pensioenen de uitkomst zijn van een gezamenlijk streven van werkgevers en werknemers om de marginale geldproductiviteit over de loopbaan te maximaliseren¹⁵. Dit empirisch onderzoek laat zien dat vrouwen, personen met tijdelijk werk en personen met deeltijdwerk de kleinste kans hebben op aanvullend pensioen.

Ten slotte

De specifieke vormgeving van de aanvullende-pensioenregeling veroorzaakt nadelen, die vooral vrou-

wen treffen. In een aantal gevallen worden vrouwen uitgesloten van deelneming. Dit vloeit voort uit de pensioensystematiek die geen rekening houdt met de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Wanneer vrouwen wel deelnemen in een pensioenvoorziening is het uiteindelijke pensioen veelal slechter dan voor mannen. De nadelen bestaan onder andere uit overdrachten in de eindloonregelingen. Informatie- en transactiekosten, collectieve contracten en wettelijke belemmeringen verhinderen aanpassing van de nadelige bepalingen. Om de pensioennadelen voor vrouwen op te heffen is een verbetering van hun arbeidsmarktpositie noodzakelijk. Van minstens zo groot belang is dat de pensioenregelingen aangepast worden. De overheid gaat er nog steeds van uit dat de problemen op de vrije markt in onderling overleg tussen werkgevers en werknemers worden opgelost. Hierboven is gebleken dat die markt niet perfect werkt en dat juist de problemen van vrouwen onderbelicht blijven. De overheid heeft echter ook belang bij een redelijke welvaart van ouderen: dit bespaart uitgaven op het gebied van bijvoorbeeld huursubsidies. Om de huidige generaties vrouwen van een goed pensioen te voorzien moet er nu ingegrepen worden in de pensioenregelingen ten gunste van de zwakke groepen op de arbeidsmarkt, zoals vrouwen.

Gedacht kan worden aan de invoering van een pensioenplicht. De SER heeft hier onlangs verdeeld over geadviseerd¹⁶. De vakbondsleden waren voor de pensioenplicht, de werkgevers- en kroonleden niet. Gevreemd moet worden dat de minister het advies van de meerderheid van de SER opvolgt en dat nog vele generaties vrouwen na hun 65-ste alleen van de AOW moeten leven.

Aan de premie-overdrachten kan een eind gemaakt worden door over te gaan op een ander pensioensysteem, bij voorbeeld een opbouwregeling in de vorm van een vaste-bedragenregeling. In een dergelijk systeem wordt voor iedere gulden premie een vast bedrag aan pensioen opgebouwd. Een bijkomend voordeel van dit stelsel is dat het pensioen wordt losgekoppeld van de AOW, zodat tweeverdieners, mensen met een laag inkomen en deeltijdwerkers er aanzienlijk op vooruit gaan.

Tevens moeten in de PSW bepalingen worden opgenomen om de zogenaamde slapersrechten (rechten van de uitgetreden deelnemers) te indexeren, op dezelfde wijze als die van actieve deelnemers.

Op deze wijze kan een eind gemaakt worden aan de benadeling van vrouwen in het huidige pensioenstelsel.

Johan den Hertog Margriet Kraamwinkel

14. Zie E.P. Lazear, Incentive contracts, in: J Eatwell, M. Milgate en P. Newman (red), *The new Palgrave. Deel I: allocation, information and markets*, The Macmillan Press, Londen 1989 en E.P. Lazear, Retirement from the labor force, in: O. Ashenfelter en R. Layard (red.), *Handbook of labor economics*, Amsterdam, 1986, blz. 304-355.

15. Zie E. Brouwer, F. van der Meer, H. Oosterbeek, *Wie doen het later met de helft: een analyse van witte vlekken in de pensioenvoorzieningen*, Universiteit van Amsterdam, Economische Faculteit, mei 1990.

16. SER-advies inzake de pensioenproblematiek, Den Haag, november 1990.