

# Problemen in pensioenland

J. Varkevisser\*

**H**et stelsel van AOW en aanvullende pensioenen laat te wensen over: de pensioenbreuk is maar ten dele gelijmd; door de vaste AOW-leeftijd wordt flexibele pensionering bemoeilijkt; door hoge franchises bouwen minimumloners en deeltijdwerkers geen aanvullend pensioen op; bij het eindloonstelsel bestaat geen direct verband tussen pensioenaanspraken en betaalde premies; het stelsel weet slecht raad met de kosten van vergrijzing en de gevolgen van individualisering. Stelselaanpassing ligt voor de hand: om te beginnen een nieuwe pensioenformule en belastingvrije pensioenspaarrekeningen.

Bij de 65-jarige leeftijd verdwijnt meestal het arbeidsinkomen. Toch zal men van de oude dag willen genieten. Daar moet geld voor opzij zijn gelegd. Is dat er niet, dan moet men blijven werken tot men erbij neervalt. Tot ver in deze eeuw was dit voor de oudere Nederlander het geval. Het genieten van de oude dag was een luxe, die slechts voor weinigen was weggelegd. Door het stijgen der welvaart werd het voor grotere groepen mogelijk geld opzij te leggen voor later. Niet voor niets werden vele pensioenfondsen pas in de jaren vijftig opgericht.

Ook de overheid voelde zich geroepen aan elke Nederlander vanaf 65 bestaanszekerheid te verschaffen. Daarom werd in 1957 de AOW ingevoerd. Die invoering had belangrijke gevolgen voor de pensioenfondsen, want daardoor konden deze zich nu tot de aanvullende pensioenen beperken. Het basispensioen werd immers door de AOW verzorgd.

Alras bleken AOW en aanvullende pensioenen slecht op elkaar aan te sluiten. Ook bleken omvang en kwaliteit van de aanvullende pensioenen een bron van zorg. De publieke discussie hierover dateert van 1968<sup>1</sup>. Toch zijn de meeste problemen op het gebied van AOW en de aanvullende pensioenen nog niet naar behoren opgelost.

Naast de gebrekkige koppeling aan de AOW en de middelloon/eindloon-problematiek, geldt dit vooral voor de pensioenbreuk. Later kwam de individualisering van pensioenrechten als probleem naar voren, terwijl recent de beperkte mogelijkheden tot flexibele pensionering aandacht vragen. Al deze punten hebben grote gevolgen voor financiering en niveau van AOW en aanvullende pensioenen.

In het hierna volgende zal ik op deze problemen ingaan. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de Pensioennota (1991) van het kabinet. Ten slotte zal ik een drietal aanbevelingen doen.

## AOW en aanvullend pensioen

Door de AOW kregen alle Nederlanders vanaf 65 jaar een minimum pensioen. In huidige bruto bedragen was dat ongeveer f 23.000 voor echtparen en f 16.000 (= 70%) voor alleenstaanden. Dit minimum

werd buiten de pensioenfondsen om gefinancierd. Daarom behoefden de fondsen voor het met de AOW corresponderende deel van het loon geen voorziening meer te treffen. Zoals bekend is het typerende verschil tussen AOW en aanvullend pensioen dat de AOW wordt betaald vanuit een omslagpremie, terwijl het aanvullende pensioen is gebaseerd op kapitaalvorming – door premiebetaling wordt een fonds gevormd, dat tijdens de pensioenperiode wordt 'terugbetaald'.

Onderwijl had zich de mening gevormd dat het bruto pensioen overeen diende te komen met 70% van het bruto loon. De consequentie hiervan is dat werknemers die minder dan 10/7 van de AOW verdienen, geen aanvullende pensioenrechten opbouwen. De gebruikelijke franchise is momenteel 10/7 maal f 23.000 ofwel f 33.000. Het bruto loon boven dit bedrag vormt de pensioengrondslag. Op basis hiervan worden aanvullende pensioenrechten opgebouwd. Overigens zijn de fondsen in de loop der tijd verschillende franchises gaan hanteren, zie tabel 1.

Volgens de pensioenformule wordt het volledige aanvullende pensioen van 70% in veertig jaren opgebouwd tussen het 25-ste en 65-ste levensjaar; de opbouw bedraagt derhalve 1,75% per jaar (70/40, zie kader 1). Wanneer met deze gegevens wordt berekend wat eenverdieners met een volledig aanvullend pensioen in het eindloonstelsel aan totaalpensioen ontvangen, ontstaat tabel 2.

Uit de tabel blijkt dat de doelstelling (pensioeninkomen = 70% loon) lelijk door de combinatie van AOW en franchise wordt doorkruist. Alleenstaanden zijn er door hun lagere AOW slechter aan toe dan partners. Verder geldt hoe lager de franchise, des te hoger het aanvullende pensioen. Algemeen geldt dat hogere pensioenen, hoe ook tot stand gebracht, tot hogere premies leiden en daardoor tot hogere arbeidskosten en verbreding van de wig.

\* De auteur is gepensioneerd wetenschappelijk medewerker van de NVV/FNV.

1. Zie *Pensioen voor allen*, uitgave NVV, 1968.

### Kader 1. De pensioenformule

- franchise =  $10/7 \times \text{AOW} = f 33.000$
- grondslag aanv. pensioen = bruto loon - franchise
- AOW + aanvullend pensioen = 70% bruto loon
- pensioenopbouw gedurende 40 jaar (25-65) over de pensioengrondslag
- opbouwpercentage (jaarlijks) =  $70\%/40 = 1,75\%$

Stel gehuwde eenverdiener met 40 opbouwjaren, die met  $f 70.000$  bruto met pensioen gaat<sup>a</sup>:

- pensioengrondslag =  $f 70.000 - \text{franchise} = f 37.000$
- opbouwpercentage (totaal) =  $40 \times 1,75\% = 70\%$
- aanvullend pensioen =  $70\% \times f 37.000 = f 25.900$
- pensioen = AOW (echtpaar) + aanv. pensioen =  
=  $f 23.000 + f 25.900 = f 48.900 = 70\%$

idem,  
bij een alleenstaande:

- = AOW (alleenst.) + aanv. pensioen =
- =  $f 16.000 + f 25.900 = f 41.900 = 60\%$

a. Hier wordt uitgegaan van het eindloonstelsel.

Bij tweeverdieners kunnen nog grotere afwijkingen ontstaan. Hebben beide partners het minimumloon (samen bruto  $f 50.000$ ), dan valt hun comfortabele arbeidsinkomen bij de hoge franchise terug tot de AOW van  $f 23.000$ , dus 46%. Geen van beiden bouwt immers aanvullende pensioenrechten op. Bij een lage franchise van  $f 23.000$  wordt wel aanvullend pensioen opgebouwd zodat het pensioeninkomen verbetert tot 52%. Een oplossing voor de sterke teruggang van het bruto inkomen bij pensioenering is franchiseverlaging.

### Individualisering

Franchiseverlaging ligt om meer redenen voor de hand. Sinds het 'zelfstandig inkomen' het fiscale tooneel beheerst, valt de aandacht op de vraag waar-

om zoveel vrouwen geen of een laag aanvullend pensioen hebben. Deeltijdarbeid is een belangrijke oorzaak, omdat hierdoor weinig vrouwen boven de franchise uitkomen. De roep om een tijdevenredige franchise komt daaruit voort: bij een halve baan behoort een halve franchise.

Dit lijkt vanzelfsprekend, doch is het niet. De alleenstaande minimumloner komt uit op een pensioen van 64% (tabel 2). Bij een tijdevenredige franchise zou de halve-baanbekleder met  $f 25.000$  uitkomen op een pensioen van 88%. Een motivering voor dit verschil ontbreekt. Toch onderschrijft het kabinet het principe van de tijdevenredigheid. Ook met dit principe, echter, zullen veel vrouwen geen aanvullend pensioen verwerven omdat het voltijdsloon van hun baan onder de (voltijds) franchise ligt. Een lagere (voltijds) franchise zou wel effect sorteren. Daarnaast kan worden gewezen op de individualisering van de AOW. Toen de gezins-AOW niet aan de EG-richtlijn voor gelijke behandeling voldeed, werd de AOW geïndividualiseerd. Hierdoor kreeg iedere partner 50% van de gezins-AOW en dus een zelfstandig inkomen. Het ligt voor de hand deze wijziging ook te laten doorwerken naar de franchise; deze zou dan voor iedereen  $f 16.500$  moeten bedragen.

In de Pensioennota gaat het kabinet een stap in deze richting. Het wil de franchise op het niveau van het minimumloon leggen: iedereen die meer verdient dan bruto  $f 25.000$  bouwt dan aanvullend pensioen op. Tabel 2 laat zien dat franchiseverlaging tot hogere aanvullende pensioenen leidt. Bij handhaving van de pensioenformule leidt dit immers tot een hogere pensioengrondslag. Hoewel ik een verlaging van de franchise van  $f 33.000$  naar  $f 25.000$  toejuich, vraag ik me af of het juist is om bij toenemende individualisering de fran-

Hoogte franchise	Geldig voor % der deelnemers
10/7 x AOW	29
10/7 x 0,8 AOW	36
10/7 x 0,7 AOW	7
Nog minder	13
Geen franchise	15

Bron: Pensioenkamer.

Tabel 1.  
Overzicht gebanteerde franchises

Tabel 2a. Pensioeninkomens van alleenverdieners (AOW + AP) bij veertig deelnemersjaren, in guldens

	Bruto jaarloon (f)							
	25.000 (min.loon)		35.000		50.000		100.000	
	alleenstaand	gehuwd	alleenstaand	gehuwd	alleenstaand	gehuwd	alleenstaand	gehuwd
<b>Franchise</b>								
10/7 x AOW (33.000)	16.000 + 0	23.000 + 0	16.000 + 1.400	23.000 + 1.400	16.000 + 11.900	23.000 + 11.900	16.000 + 46.900	23.000 + 46.900
10/7 x 0,7 AOW (23.000)	16.000 + 1.400	23.000 + 1.400	16.000 + 8.400	23.000 + 8.400	16.000 + 18.900	23.000 + 18.900	16.000 + 53.900	23.000 + 53.900

Tabel 2b. Idem, in procenten van het bruto jaarloon

(33.000)	64	92	50	70	56	70	63	70
(23.000)	70	98	70	90	70	84	70	77

chise te baseren op het minimumloon: dit is immers bedoeld als gezinsinkomen. Het ware beter terug te gaan tot bij voorbeeld *f* 20.000 (of *f* 16.500). Dit brengt het aanvullend pensioen (en de daarbij horende premies) flink omhoog, tenzij het opbouwpercentage van de pensioenformule wordt verlaagd.

### **De AWW en aanvullend pensioen**

Van oudsher waren ouderdomspensioen en weduwnpensioen aan elkaar gekoppeld. Na de regeling der minimum- ouderdomspensioenen in de AOW, gebeurde hetzelfde kort daarop voor de weduwen en wezen (AWW). Sindsdien bekommen de fondsen zich slechts om de aanvullende weduwevoorzieningen.

Tegenwoordig stelt men de vraag waarom een weduwe, naast AWW of AOW, slechts 70% van het aanvullend pensioen krijgt, terwijl de weduwnaar, naast de AOW, het volle aanvullend pensioen behoudt. Ook de weduwe zou 100% moeten krijgen.

Alleenstaanden en gehuwden betalen dezelfde premie: alleenstaanden financieren dus ten dele het weduwnpensioen. Aangezien de vrouw haar man gemiddeld zeven à acht jaar overleeft, gaat het hier om een flinke premieoverdracht. Optrekking van het weduwnpensioen zou die overdracht vergroten. Dit zou de solidariteit verder op de proef stellen terwijl deze door de vergrijzing toch al onder druk staat. Wanneer gehuwden zo graag een weduwnpensioen willen hebben, zou de niet onredelijke conclusie kunnen luiden, dat zij dit maar apart moeten verzekeren. De sexe-neutrale Algemene Nabestaanden Wet, die de AWW gaat opvolgen, ziet reeds af van een onvervreembaar recht op zo'n uitkering, en is dus reeds een voorteken hiervan.

### **De pensioenbreuk**

Een aanstootgevend element van het stelsel van aanvullende pensioenen bleek de pensioenbreuk te zijn. Deze wordt door inflatie veroorzaakt. Stapte iemand na *x* jaar deelnemerschap over naar een ander pensioenfonds, dan kreeg hij van het oude fonds een nominale premievrije polis mee op basis van de reeds betaalde premies. Voortaan was hij in zijn oude fonds een zogenoemde 'slapende' deelnemer. Het naoorlogse tijdperk was echter inflatoir en wanneer na verloop van tijd het nominale pensioen werd uitbetaald, was het sterk in koopkracht aangeast. Dit noemt men de pensioenbreuk.

De fondsen stelden dat zij voor de verdwijnende deelnemer weliswaar een bedrag in beheer hadden, maar geen middelen meer kregen voor een toekomstige inflatie-aanpassing daarvan. Bij de actieve fondsdeelnemers speelde dit probleem ook, doch dit werd in eigen beheer opgelost. De deelnemers betaalden namelijk extra premies om de waarde van hun eerdere rechten op peil te houden. Dit wordt 'back service' genoemd. De 'back service' wordt niet contant betaald, maar met zogenaamde inhaalpremie's uitgesmeerd over de periode tot aan de pensionering. Aangezien voor een 'slaper' deze inhaalpremie's niet langer werden betaald, had het fonds voor betrokkene minder geld in huis dan overeenkwam met het pensioen over zijn deelnemersjaren. Zo was het uit te keren pensioen bij twintig deelnemersjaren aanzienlijk minder dan de helft van het volledige aanvullende pensioen na veertig deel-

nemersjaren. Via de Pensioen- en Spaarfondsen Wet (PSW) is toen bepaald dat de hoogte van het uiteindelijke pensioen evenredig moest zijn met het aantal deelnemersjaren. Dit was een kleine verbetering van de pensioenbreuk, die echter wel premieverhoging met zich meebracht. Daartegenover krijgen alle fondsdeelnemers het recht op een pensioen, dat evenredig is aan hun aantal deelnemersjaren, ook wanneer zij tussentijds vertrekken.

Bij de reeds ingegane pensioenen speelt hetzelfde inflatieprobleem. De gemiddelde gepensioneerde ontvangt ongeveer 15 jaar pensioen. Bij een inflatie van 3% per jaar is de koopkracht van het oorspronkelijke pensioen na die tijd met een derde verminderd. Pensioenfondsen trachten dit te voorkomen door de ingegane pensioenen jaarlijks met het inflatiepercentage te verhogen. Dit is echter een streven en geen plicht. De fondsen financieren dit streven vooral uit een eventueel extra rendement op hun vermogen.

Om discriminatie te voorkomen is kort geleden in de PSW bepaald dat slapende rechten op dezelfde wijze moeten worden aangepast als ingegane pensioenen. Daartoe zullen de fondsen voldoende overschotten moeten genereren. Lukt dit niet, dan moeten slapers en gepensioneerden de armoe delen. De pensioenfondsen zien de pensioenbreuk als een ernstig probleem. Sinds enige jaren doen meerdere fondsen daarom aan waarde-overdracht. Dit betekent dat het oude fonds het verzamelde geld overdraagt aan het nieuwe fonds, en dat laatstgenoemde zorgt voor indexatie van de oude rechten. Dit is een effectieve werkwijze, doch vergt extra premie, omdat het nieuwe fonds back-service moet gaan betalen over het pensioen, dat in het oude fonds is opgebouwd. Het kabinet werkt aan een door de sociale partners ondersteund wetsvoorstel waarbij waarde-overdracht wordt verplicht. Voor degenen die zich terugtrekken van de arbeidsmarkt (bij voorbeeld vrouwen die kinderen krijgen) is waardeoverdracht niet mogelijk: zij blijven slapers en als zodanig afhankelijk van het fondsrendement.

Uit het oogpunt van gelijke behandeling zijn alle maatregelen ter heling van de pensioenbreuk gerechtvaardigd. Zij brengen echter wel hogere pensioenpremie's met zich mee.

### **Middelbaar-eindloon**

De inflatie geeft financieringsmoeilijkheden en maakt het voor de deelnemers moeilijk te begrijpen hoe hoog hun aanvullende pensioen zal zijn. Veel fondsen kozen daarom voor het eindloonsysteem. Het aanvullende pensioen wordt daarbij: het aantal deelnemersjaren maal de pensioengrondslag (op het moment van pensionering) maal 1,75% (zie kader 1). Dit systeem kan tot 'fraude' leiden. Geeft men betrokkene een jaar voor pensionering een loonsverhoging van *f* 10.000, dan zal dit leiden tot een extra pensioenuitkering van *f* 7.000 (bij 40 deelnemersjaren). Bij een gemiddelde pensioenperiode van 15 jaar, kost de promotie het pensioenfonds dus ruim *f* 100.000. Deze extra pensioenuitkering is op geen enkele manier uit premies gefinancierd. Het extra-tje komt derhalve voor rekening van de overige deelnemers van het fonds.

Volgens de Pensioenkamer valt 71% der fondsdeelnemers onder een eindloonsstelsel. De pensioenfond-

sen die dit stelsel hanteren, wapenen zich tegen deze trucs door het eindloon te middelen over de laatste drie jaar of door promoties vanaf het zestigste levensjaar niet meer mee te tellen. Excessen verdwijnen daardoor, doch de tendens van het systeem blijft bestaan: zij die meer promotie maken zien hun pensioen ten dele gefinancierd door de premies die worden betaald door hen die geen of een kleine carrière hebben.

Bij het middelloonsysteem (16% van de fondsdeelnemers) wordt het aanvullend pensioen opgebouwd over de afzonderlijke jaren. Zolang betrokkene minder verdient dan de franchise, bouwt hij over die jaren geen aanvullende pensioenrechten op. Komt hij/zij via promoties bij voorbeeld *f* 1.000 boven de franchise uit, dan bedraagt de pensioengrondslag voor dat jaar *f* 1.000. Over dat jaar wordt dan *f* 17,50 aanvullend pensioen toegekend. Bij voortgaande carrière wordt voor de voortgaande jaren het per jaar opzij gelegde bedrag hoger. Bij de 65ste verjaardag worden de jaarbedragen opgeteld: samen vormen zij het aanvullende pensioen.

Ten einde de invloed van inflatie uit te schakelen, worden de jaarbedragen waarde- of welvaartsvast geïndexeerd. Zijn prijzen/lonen sinds de toekenning van de *f* 17,50 verdubbeld, dan verdubbelt ook de *f* 17,50.

Het middelloonsysteem sluit de besproken premieoverdracht uit. Het resulterende pensioen is immers direct gekoppeld aan de ingelegde premies. Hierdoor leidt het middelloonstelsel over het algemeen tot lagere pensioenen dan het eindloonstelsel, met name voor de carrièremakers. Door een overgang van het middel- naar het eindloonstelsel ontstaat dus ruimte om op een kostenneutrale manier de gewenste franchiseverlaging te realiseren.

De Pensioennota wijst erop dat bij het eindloonstelsel de netto pensioenen de netto lonen benaderen. Dat komt doordat de pensioentrekkers van sommige sociale premies zijn vrijgesteld. Momenteel zou voor salarissen tussen *f* 40.000 en *f* 150.000 het eindloonpensioen (bij 40 jaar opbouw) uitkomen op 85 à 90% netto. 25 tot 30 jaar terug lag dat een tiental procenten lager, omdat de betreffende sociale premies toen lager waren. Deze stijging is voor het kabinet mede aanleiding te kiezen voor het middelloonsysteem. Dit past, zegt de nota, ook beter bij de onregelmatiger carrièrepatronen, die nu reeds zichtbaar worden en in de toekomst toe zullen nemen. Daarbij gaat de nota aan het principiële bezwaar voorbij: is het voor de overheid toelaatbaar, dat private instellingen overdrachten van arm naar rijk bewerkstelligen?

De Stichting van de Arbeid benadert de vrees voor zeer hoge pensioenen overigens pragmatisch. Werknemers met zulke veertigjarige carrières zijn er voornamelijk zeer weinig.

### Flexibele pensionering

Meer recent is aan de orde of in het huidige systeem, dat uitgaat van een vaste pensioenleeftijd, enige keuzemogelijkheid kan worden opgenomen, bij voorbeeld pensionering tussen het 63 en 67-ste levensjaar. Het probleem is dat betrokkenen die keuze pas op latere leeftijd maken, terwijl de pensioenpremië afgestemd zijn op de vaste leeftijd van 65 jaar. Een vervroegd pensioen moet dan lager zijn,

wil het fonds financieel rondkomen. Een jaar vervroeging betekent één jaar minder premie en één jaar langer pensioen. Samen komt dit uit op verlaging van het aanvullend pensioen met circa 8%. Omgekeerd zou pensionering op het 66-ste levensjaar een vergelijkbare verhoging opleveren. In de ons omringende landen bestaan zulke regelingen.

Uit tabel 2 kan worden opgemaakt dat het aanvullend pensioen alleen vrijwel nooit voldoende is om van te leven. Vervroegde pensionering vereist dus ook een flexibele AOW. Het kabinet stelt echter in de Pensioennota, dat de AOW-leeftijd gefixeerd moet blijven. Motivering ontbreekt.

Als bezwaar tegen AOW-flexibiliteit kan worden aangevoerd, dat voor werknemers zonder aanvullend pensioen (of andere middelen) geen vervroegd pensioen mogelijk is zonder een beroep op de bijstand te doen. Bij latere pensionering zouden zij een wat hogere AOW ontvangen, een aantrekkelijk perspectief, met name voor alleenstaanden.

### AOW en vergrijzing

In 1957 was de AOW-premie circa 6%, het aantal gerechtigden 9% der bevolking. Nu is de premie 14% en het bevolkingsaandeel 13%. Als gevolg van de hoge geboortecijfers in de periode 1945-1970 zal het aantal 65-plussers sterk toenemen, van 1,85 miljoen in 1988 tot 2,45 miljoen in 2010 en tot 3,75 miljoen in 2035.

De potentiële premiebetalende beroepsbevolking vermindert, omdat het geboortecijfer na 1970 met een kwart is gedaald. Om de AOW-uitkeringen op peil te houden zal dus premieverhoging en/of verhoging van de ingangleeftijd nodig zijn. Reden om de aanvullende pensioenen een sterke positie te gunnen.

De belastingvoornemens sporen daar echter niet mee. Nu eens gaat het over belasting van de 'overreserves' der pensioenfondsen. Dan weer zijn er voornemens om de pensioenpremië te belasten, maar de uitkeringen zelf onbelast te laten (momenteel is het andersom).

Overreserves zijn reserves die niet direct nodig zijn om de komende verplichtingen te dekken. Ze ontstaan in perioden met een hoge reële rente. Bij een lage reële rente smelten ze weer weg. Ze vormen eerder een buffer dan een belastingobject<sup>2</sup>. Het belasten van pensioenpremië komt neer op een ordinaire verhoging van de inkomstenbelasting, respectievelijk van de winstbelasting voor zover ondernemingen premie betalen.

### Conclusies

In pensioenland zijn meer problemen dan in het bestek van dit artikel kunnen worden behandeld. Een drietal wijzigingen zijn essentieel:

- een andere pensioenformule, gebaseerd op een lagere franchise en een lager opbouwpercentage;
- een derde pensioenlaag naast de AOW en het aanvullend pensioen in de vorm van een belastingvrije individuele spaarrekening;
- flexibilisering van de AOW.

2. Zie C. Petersen, De vermogensoverschotting, *ESB*, 26 augustus 1992.

**Tabel 3. Totaal pensioenen berekend met een alternatieve pensioenformule; franchise van f 20.000 (i.p.v. f 33.000) en een opbouw van 1% (i.p.v. 1,75%)**

	Salaris eenverdiener							
	25.000		35.000		50.000		100.000	
	alleenstaand	gehuwd	alleenstaand	gehuwd	alleenstaand	gehuwd	alleenstaand	gehuwd
<b>AOW + aanvullend pensioen</b>								
In gulden	16.000 + 2000	23.000 + 2000	16.000 + 2000	23.000 + 6000	16.000 + 12.000	23.000 + 12.000	16.000 + 32.000	23.000 + 32.000
In procenten	72	100	63	83	56	70	48	55

#### *Een andere pensioenformule*

Een pensioenformule geeft het samenspel aan van franchise, opbouwperiode en opbouwpercentage. Moet er iets met de franchise gebeuren? Uit het vorige blijkt, dat een lagere franchise past bij de toenemende individualisering en nodig is om deeltijdwerkers en laagbeloonden in staat te stellen een aanvullend pensioen op te bouwen. De door het kabinet gesuggereerde verlaging tot f 25.000 is daarvoor te gering. In het volgende rekenvoorbeeld is daarom f 20.000 aangehouden.

Het probleem van franchiseverlaging is evenwel dat alle inkomenscategorieën ervan profiteren. Franchiseverlaging leidt tot hogere aanvullende pensioenen over de hele linie, hetgeen, gegeven de huidige pensioenformule, flink hogere premies inhoudt. Dit kan worden ondervangen door het opbouwpercentage van de pensioenformule (nu 1,75%) te verlagen. Stelt men dit op 1% dan volgt tabel 3 (opbouwtijd 40 jaar). Voor de vergelijkbaarheid met tabel 2 is ook in tabel 3 uitgegaan van een eindloonstelsel.

Die vergelijking leert, na enig rekenen, dat in de huidige fondsen met f 33.000 franchise, alle pensioentekkers met een salaris onder de f 50.000 erop vooruitgaan. Bij fondsen met een franchise van f 23.000 geldt dat voor hen met een bruto inkomen tot f 27.000.

Wie een hoger bruto salaris heeft, gaat er op achteruit (zie overigens tabel 1 voor een overzicht van de feitelijk gebruikte franchises). Hoger beloonden zijn echter beter in staat langs andere wegen voor zichzelf een extra oudedagsinkomen te verkrijgen, bij voorbeeld via pensioenspaarrekeningen.

De Stichting van de Arbeid onderschrijft enige verlaging van de franchise, doch wil dit aan de fondsen overlaten. Gezien de uiteenlopende voorkeuren van de fondsbestuurders (zie tabel 1) geen onbegrijpelijk standpunt.

Tot de pensioenformule kan men ook de eventuele weduwe/weduwnaarspensioenen rekenen. Afschaffen hiervan leidt niet tot afzien van nabestaandenzorg. Gehuwden kunnen de apart verworven aanspraak jaarlijks gelijkelijk delen. Heeft de een een aanspraak van f 200 verdient en de ander van f 100, dan wordt f 50 overgeschreven naar de ander. Het eenvoudigst is dit bij een middelloonstelsel, maar met iets meer administratie is dit ook bij een eindloonstelsel mogelijk. Bij echtscheiding zijn

de rechten reeds verdeeld, daarna gaat ieder door met het verwerven van eigen rechten. Niet-gehuwde partners kunnen een en ander vrijwillig regelen. Bovendien kunnen verzekeringsmaatschappijen nabestaanden verzekeringen aanbieden, toegesneden op individuele situaties. Risicoselectie moet worden voorkomen door standaard polisvoorwaarden.

#### *Pensioenspaarrekeningen als derde laag*

Grote systemen als AOW en AP kunnen niet alles tot ieders zin regelen. Pensioenspaarrekeningen bieden uitkomst. Iedere 20-64 jarige kan zo'n rekening afsluiten, die tot aan het pensioen is geblokkeerd. Jaarlijks mag uit het netto-inkomen een te indexeren bedrag worden gespaard, nu bij voorbeeld maximaal f 1.000. De rente is belastingvrij met eventueel een kleine bronheffing. Na de pensioendatum kan het gespaarde bedrag in tien tot vijftien jaarlijkse termijnen worden opgenomen<sup>3</sup>. Met zo'n regeling (gekoppeld aan een lagere franchise) is voor deeltijders een tijd-evenredige franchise nauwelijks nodig. Ook anderen kunnen er van profiteren. Snelle wetgeving is nodig ter realisering hiervan.

#### *Flexibilisering AOW*

Een flexibele pensioenleeftijd is nauwelijks mogelijk, wanneer de AOW daarvoor geen uitweg biedt. In de kabinetsnota wordt gesteld, dat het inkomensgat, dat bij vervroegde pensionering ontstaat (door het ontbreken van de AOW) maar moet worden gedicht met VUT-gelden. Dit is de zekerste weg om pensioenflexibilisering uit te sluiten. De werknemers zien de VUT immers als een verworven recht. De werkgevers willen, ook om financiële redenen, van de VUT af. Ze denken er dus niet over aan de VUT-gelden een andere structurele bestemming te geven.

Flexibele pensionering zou aan oudere werknemers een extra optie geven naast werken (eventueel een dagje minder in de week), VUT en WAO. Nu de laatste twee onder druk staan, is zo'n optie des te meer nodig.

#### **J. Varkevisser**

3. Zie J. Varkevisser, Pensioenen en rentevrijstelling, *ESB*, 22 mei 1991.