

Keuzevrijheid is bij pensioenregelingen moeilijker dan bij zorgverzekeringen



Fieke van der Lecq is onder andere hoogleraar Pensioenmarkten aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Reageer via expert@fd.nl

Nu de coronamaatregelen hun strengste fase lijken te hebben gehad, wordt op veel plaatsen vooruitgedacht. Een stevige crisis kan worden benut om grote veranderingen door te voeren. Welke ontwikkelingen behoeven versnelling? Nu is er een kans voor disruptie.

Bij pensioenen denken mensen dan al gauw aan individuele keuzevrijheid. Iedereen kiest zijn eigen pensioenfonds, net als bij de zorgverzekering. Dat zou pas een echte verbetering zijn, want dan moeten fondsen concurreren en krijgt iedereen het pensioen dat bij haar of hem past.

Tot zover de misverstanden. De realiteit is dat veel mensen niet weten hoe ze hun pensioenregeling moeten kiezen, als ze dat al zouden willen. Ze kunnen moeilijk inschatten wat zij nodig hebben na hun pensionering.

Meestal hebben mensen liever dat de oudedagsvoorziening goed geregeld is, zodat ze er niet naar hoeven om te kijken. Pensioenen zijn immers ingewikkeld en hebben te maken met het onprettige leven richting de dood. Het is dus maar de vraag of mensen bereid en in staat zijn om de best passende pensioenregeling te kiezen.

Als ze een foutieve keuze hebben gemaakt, komen ze daar te laat achter. Omdat pensioenfondsen schaalvoordelen nodig hebben, zullen ze deelnemers gaan werven, net als verzekeraars dat nu al doen. De bijbehorende marketingkosten gaan ten koste van het pensioenresultaat. Jaarlijks overstappen is er ook niet bij, want pensioengelden zijn voor decennia belegd, bijvoorbeeld in infrastructuur of vastgoed.

MINDER RENDEREND

Hoe meer liquide een pensioenfonds moet blijven vanwege overstappers, hoe minder renderend de beleggingen kunnen zijn. Lastig is dat de vraag hoeveel geld je mag meenemen bij vertrek mede afhankelijk is van de situatie van het fonds op dat moment. Dat is nu ook zo, maar nu stappen alleen deelnemers over die ergens anders gaan werken.

Als een pensioenfonds er slecht voor zou staan en vervolgens veel deelnemers zouden vertrekken, gaat het van kwaad tot erger. Om dat te voorkomen zouden de overstapmogelijkheden moeten worden beperkt tot bijvoorbeeld eens per vijf jaar. Zo komen we alweer in de buurt van onvrijheid voor deelnemers, net als nu.

Waarom kan het bij zorgverzekeringen dan wel? Daarvoor zijn grosso



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

modo twee redenen aan te wijzen.

De eerste is dat zorgverzekeringen een schadeproduct zijn. Hier kun je per schadejaar de premie-inkomsten afzetten tegen de opgelopen en uitgekeerde schade. Daarna weet je hoeveel er over is. Doordat je min of meer per jaar kunt afrekenen, is het makkelijker te bepalen welke prijs de kosten dekt.

Pensioenen zijn levensproducten en daarvan is de uitkering pas helemaal bekend als iemand is overleden. Tot die tijd moet er voldoende vermogen worden aangehouden, maar is op individueel niveau niet bekend of er genoeg is. Daarom wordt het individuele langlevensrisico in collectiviteit verzekerd. Het gaat hier dus niet alleen om schaalvoordelen in de uitvoering, maar vooral om de grote aantallen waarbij individuen tegen elkaar uitmiddelen, over hele lange perioden.

De tweede reden waarom de analogie niet opgaat, is omdat de basiszorgverzekering een standaardpakket is. De regering stelt vast wat er in de basisverzekering is opgenomen en de zorgverzekeraars bepalen hun vraagprijs voor deze verzekering. De polishouders kunnen redelijk gemakkelijk vergelijken, want ze weten wat ze krijgen. Tot

nu toe is dat niet zo voor pensioenen, omdat pensioenregelingen vaak te ingewikkeld zijn voor deelnemers om te vergelijken.

SOFTWAREPAKKETTEN

Juist in dit opzicht is denkbaar dat pensioenen meer gaan lijken op zorgverzekeringen. In toenemende mate bepalen de uitvoeringsorganisaties de vereisten voor pensioenregelingen. Hun softwarepakketten moeten goedkoop en betrouwbaar kunnen werken. Dit leidt tot standaardisatie van pensioenregelingen.

Pensioenfondsen met regelingen die onvoldoende binnen de standaarden passen, moeten een andere uitvoerder zien te vinden of hun regeling aanpassen. Hierdoor wordt de productiekosten als het ware omgekeerd: niet langer bepalen de sociale partners het pensioencontract, maar bepaalt de uitvoerder de opties en kunnen de sociale partners daaruit een keuze maken. De toetreding van IT-bedrijven in de uitvoeringsmarkt versterkt dit effect. Ook bij sommige vrijwillige bedrijfs-takpensioenfondsen is de trend naar standaardisatie ingezet.

Hoe meer standaardisatie, hoe meer

aspecten van pensioenregelingen zelfs voor deelnemers te begrijpen zijn. Bij het Britse National Employment Savings Trust (NEST) kunnen deelnemers kiezen uit beleggingsthema's die in eenvoudige taal worden uitgelegd, zoals ethisch, lage groei, hoger risico en beleggingsproducten die de sharia volgen.

Naast een beleggingsbeleid, gaat een pensioenregeling over premiebetaling, rechtenopbouw, nabestaandenpensioen en dergelijke. Ook hierin kunnen standaardmodules worden ontwikkeld en gecombineerd in een pensioenregeling. Dan zou de overheid kunnen bepalen hoe een basispensioen eruitziet en kunnen de pensioenfondsen hun 'aanvullende pensioenregelingen' aanbieden, samen met hun uitvoeringsbedrijven.

Daarmee gaat de essentie verloren van pensioenfondsen waarin sociale partners de arbeidsvoorwaarde pensioen vormgeven. Ook is het verschil tussen pensioenfondsen en verzekeraars dan niet meer relevant. Disruptief is dit allemaal zeker, maar of er betere pensioenen van komen, is nog minstens zo onzeker als het einde van de coronacrisis.

De overheid kan het basispensioen bepalen en de fondsen aanvullende pensioenregelingen