

Voormalig staatssecretaris Ter Veld voor Tendensen

Pensioenregeling moet de arbeidsparticipatie van ouderen bevorderen

Op 8 november jl. sprak Tendensen met mw. E. ter Veld, tot halverwege dit jaar staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over pensioenregelingen als onderdeel van arbeidsvoorwaarden. Café Restaurant 'In den Leidschen Salon' in Leiden bood haar een gelegenheid om in alle rust haar ideeën over pensioenregelingen uiteen te zetten. Bevrijd van politieke verantwoordelijkheid voor wetgeving en beleid maakte mw. Ter Veld duidelijk dat pensioenregelingen veel meer een instrument voor toenevende arbeidsparticipatie van ouderen en voor werkgelegenheid zouden moeten zijn.

In dit artikel laten wij mw. Ter Veld aan het woord over actuele ontwikkelingen die de pensioenwereld momenteel bezighouden.

Berust het voorgestelde verbod op emigratieafkoop niet louter op fiscale motieven, de fraaie motivering in de kamerstukken ten spijt?

Afkoop bij emigratie binnen de EG is feitelijk absurd. Van echte emigratie is bij verplaatsingen binnen de EG geen sprake meer. De landen van de EG vormen te zamen een gemeenschappelijke markt. Er moet wel een goede regeling voor waarde-overdrachten binnen de EG komen. We moeten ons realiseren dat ouderen met een goed pensioen goedkoper zijn voor de collectieve sector dan ouderen die hun goede pensioen hebben afgekocht.



Mw. E. ter Veld

De hogere kosten verbonden aan het uitkeren van pensioenen naar het buitenland rechtvaardigen integrale afkoop van het pensioen niet. Bovendien, de AOW-uitkering wordt wél in het buitenland uitbetaald. Waarom zou het uitbetalen van pensioen in het buitenland voor pensioenuitvoerders op bezwaren stuiten, terwijl de Sociale Verzekeringsbank daar blijkbaar geen problemen mee heeft? Voor het kabinet heeft het fiscale motief de doorslag gegeven om tot een verbod voor afkoop van pensioen bij emigratie te komen. Men had daarbij met name de pensionada-route, de route voor belastingvrije afkoop van pensioen naar de Nederlandse An-

tillen, in gedachte. Een principiële argument vóór het afkoopverbod heeft bij mijn beleid zwaarder gewogen: de overheid faciliteert de opbouw van pensioen. Daarin schuilt een goede reden voor de overheid om zich ook met tot uitkering gekomen pensioenen te bemoeien.

Wat vindt u van het idee om het 65-x systeem voor de financiering van backservice-aanspraken te verbieden? Werpt dat geen dam op voor startende ondernemers om een pensioenregeling in het leven te roepen?

Lees verder op pagina 6

Tendens

We beginnen dit nummer van Tendensen met een interview met mw. E. ter Veld, oud-staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, altijd goed voor een aantal prikkelende en tot nadenken stemmende uitspraken. Gedurende de tijd dat zij in functie was heeft zij ook in onze bedrijfstak bewondering afgedwongen vanwege haar grote kennis van zaken.

Verder in deze Tendensen artikelen over de overdracht van pensioenkapitaal bij wisseling van dienstbetrekking (het oude en het nieuwe regime) en over de FOR: mogelijkheden voor de adviespraktijk van het intermediair.

In het kader van de vervolgzaken-Barber aandacht voor het Ten Oever-arrest. Zo langzamerhand komt er meer duidelijkheid in de problematiek van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op pensioengebied.

Een stuk voortgangsrapportage vormen de artikelen over de Brede Herwaardering II en de wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet. In beide gevallen kan het motto luiden: de staatssecretaris houdt het been stijf.

Voorts is in dit nummer een artikel over het Bedrijfssparen, dat in een nieuw jasje is gestoken. Uw speciale aandacht wordt gevraagd voor twee nieuwe activiteiten van Delta Lloyd: het Select Pensioenfondsbeheer en het Nu Doen Pensioen. ■

Pensioenregeling moet de arbeidsparticipatie van ouderen bevorderen

Vervolg van pagina 1

We moeten niet zozeer kijken naar de kosten van een facet van een pensioenregeling, maar naar de totale loonkosten. De totale loonkosten moeten in Nederland omlaag om werkgelegenheid te creëren. De pensioenkosten zouden lager moeten uitvallen. Er zijn juist kostenverhogende tendensen: het achterblijven van de hoogte van de AOW-uitkering en daarmee van de franchise bij de feitelijke loonontwikkeling en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Wordt het 65-x-systeem voor de financiering van backserviceaanspraken verboden, dan moet elders naar kostenreductie worden gestreefd. Op een verbod van het 65-x-systeem voor de financiering van backserviceaanspraken zou geen uitzondering moeten worden gemaakt voor startende ondernemingen. Van zo'n uitzonderingsbepaling zou op eenvoudige wijze oneigenlijk gebruik gemaakt kunnen worden door bestaande ondernemingen. Een bestaande onderneming kan zich immers op vrij eenvoudige wijze in onderdelen opsplitsen.

Wordt dan niet rechtstreeks op de introductie van een middel-loonsysteem aangestuurd?

Een voordeel van het middel-loonsysteem is dat het geen backservice kent. De financiering van backservice levert dan ook geen problemen op. Maar rechtstreeks aansturen op het middel-loonsysteem, neen. Eigenlijk is het eindloonsysteem toch ook een typisch systeem. In het eindloonsysteem worden bij salarisverhogingen pensioenaanspraken toegekend die zijn gerelateerd aan dat hogere salaris, ook over dienstjaren waarin het hogere salaris niet werd verdiend. Het eindloonsysteem maakt een leeffasebewust personeelsbeleid (demotie is zo'n akelig woord) moeilijk. Immers, wanneer je salaris daalt, bijvoorbeeld omdat je als oudere in deeltijd gaat werken, daalt in

het algemeen ook je pensioenaanspraak.

De Eerste Kamer heeft u des tijds gedwongen om de regeling voor ongehuwd samenwonenden in het voorstel voor de Algemene nabestaandenwet aan te scherpen. Waarom is niet in een veel eerder stadium tot een eenduidige regeling voor ongehuwd samenwonenden in de sociale wetgeving overgegaan?

Naar aanleiding van de Algemene nabestaandenwet is een hele discussie ontstaan in de Eerste Kamer over een wettelijke regeling voor samenwoners. De fractie van het CDA in de Eerste Kamer vreesde dat men te gemakkelijk voor een nabestaandenuitkering in aanmerking zou komen. In de praktijk zou dat best zijn megevallen. Degene die om toekenning van een nabestaandenuitkering zou verzoeken, zou immers moeten bewijzen dat hij samenwoonde met degene die overleden is. In verband met de nabestaandenwet was een politieke bijkomstigheid dat de Tweede Kamer de door de Eerste Kamer geëiste wijziging mogelijkerwijs niet zou accepteren. Een aardig politiek dilemma!

De samenwonersregeling in de Algemene nabestaandenwet is strikter dan de fiscale regeling voor partnerpensioen. Het kan voorkomen dat iemand geen recht op een nabestaandenuitkering heeft, maar wel op uitkering van partnerpensioen uit hoofde van de pensioenregeling. Dat is toch inconsequent?

Dat mag zo zijn, maar de fiscale partnerdefinitie kan niet model staan voor een partnerdefinitie in de sociale zekerheid. De fiscus kent alleen kostwinners en personen die geen kostwinner zijn. Bij de belastingheffing wordt in principe geen rekening gehouden met de vraag of iemand alleenstaand is. In het kader van de sociale zekerheid moet je met

alleenstaanden rekening houden. De overheid dient voorwaardelijk een inkomen op minimumniveau te garanderen. Voorwaardelijk: in het kader van de sociale zekerheid mag het toekennen van een uitkering afhankelijk worden gesteld van een inkomenstoets. Dit uitgangspunt impliceert dat een volstrekt geïndividualiseerd sociaal zekerheidssysteem vooralsnog niet goed denkbaar is. Pas op termijn zouden we naar een samenleving moeten waarin de leefvorm niet meer door de overheid wordt beschermd. Daarom is het geen goede zaak dat partnerpensioen min of meer als vanzelfsprekend als een kopie van het weduwen- en weduwnaarspensioen in pensioenregelingen wordt opgenomen. In een partnerpensioen zou op eenvoudige wijze kunnen worden voorzien door het sluiten van een risicoverzekering. Het zou best eens kunnen dat de overheid op termijn terugtreedt waar het de verzorging van nabestaanden betreft. Het is daarom verstandig om terughoudend te zijn met het uitbreiden van bestaande pensioenregelingen met een volwaardig partnerpensioen.

Hoe zou een flexibele pensioenregeling er uit moeten zien?

Het flexibiliseren van pensioenregelingen zou er op moeten zijn gericht om ook ouderen binnen de onderneming aan het werk te houden, zelfs na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Bepalingen die inhouden dat een arbeidsovereenkomst automatisch eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd zouden niet mogelijk moeten zijn. Bedrijven moeten naar een leeffasebewust ouderenbeleid streven. Dat houdt in dat nog geïnvesteerd moet worden in oudere werknemers. Ook werknemers boven de 50 jaar moeten voor bijscholing in aanmerking kunnen komen. Afvloeiingsregelingen voor ouderen, zoals de VUT, hebben niet geleid tot meer werkgele-

genheid voor jongeren. De regelingen waren zo kostbaar, dat er geen financiële ruimte was om na het lozen van groepen oudere werknemers via de kostbare VUT jongeren aan werk te helpen. Dat ouderen niet goed meer mee kunnen komen met de technologische ontwikkelingen is een vooroordeel. Ouderen zijn door hun ervaring juist vaak gewend aan veranderingen. De toestroom in de WAO bevestigt deze zienswijze. Arbeidsongeschiktheid door stress komt in toenemende mate voor bij werknemers tot 35 jaar! Flexibele pensionering zou moeten inhouden dat het pensioen gedeuceerd wordt naarmate het eerder ingaat. Zo wordt de arbeidsparticipatie van ouderen bevorderd. Vanuit deze optiek zou het te betreuren zijn wanneer de gaten die bij vervroegde ingang van een pensioen vallen uit de loonkosten zouden worden gedicht. Arbeidsparticipatie niet alleen van jongeren, maar óók van ouderen, is belangrijk voor het draagvlak van de AOW. Wij hoeven geen zorgen te hebben over de financiering van de AOW op langere termijn wanneer we er in slagen de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen.

Pensioenregelingen waren bij de invoering van de Oort-wetgeving het struikelblok om tot het bruteren van de premies volksverzekeringen over te gaan. Zo is de overhevelings-toeslag ontstaan. Hoe zou tot echte brutering kunnen worden gekomen?

Echte brutering van de overhevelingstoelage is onmogelijk. Wat zou er gebruteerd moeten worden? De premies volksverzekeringen zijn immers jaarlijks aan wijziging onderhevig. Wanneer nu tot brutering van de overhevelingstoelage wordt overgegaan, speelt hetzelfde probleem als bij de invoering van de Oort-wetgeving: de pensioengrondslagen gaan omhoog en daarmee de pensioenlasten.



Mw. E. ter Veld

Is dat dan de reden dat het kabinet pleit voor het middelloonsysteem?

Uiteraard zou verhoging van de pensioengrondslagen door brutering van de overhevelingstoeslag min of meer kunnen worden gecompenseerd door over te gaan op een middelloonsysteem. Maar die gedachte heeft niet gespeeld bij het opstellen van de Pensioennota.

Een mogelijk verbod op financiering van backservice door middel van het 65-x-systeem, een mogelijke wettelijke indexatieplicht, het mogelijk bruteren van de overhevelingstoeslag zijn ontwikkelingen die stimuleren om op een middelloonsysteem over te gaan. Is de kans niet groot dat werkgevers er toe zullen neigen om over te gaan op beschikbare premiesystemen?

Misschien is dat wel zo. Maar het zou geen goede ontwikkeling zijn. Voor een goede pensioenregeling is het essentieel dat de pensioenuitkomsten vooraf vaststaan en duidelijk zijn voor werknemers. Een middelloonsysteem is een alternatief dat aan deze eis voldoet.

Een onderwerp dat daarmee verband houdt is voorlichting over pensioenen. Waar bestaat goede voorlichting over een pensioenregeling uit?

Werknemers moeten weten wat hun pensioenregeling inhoudt. Pensioenreglementen zouden in voor iedere werknemer begrijpelijke taal moeten worden geschreven. Maar het is niet voldoende dat een werknemer weet welke pensioenvormen onderdeel van de regeling uitmaken. Hij moet ook weten op welke bedragen hij aanspraak heeft. De regeling

voor lijfrentepremieaftrek heeft het trouwens noodzakelijk gemaakt dat op aanvraag over deze kennis kan worden beschikt.

Tot slot: wat vindt u van de regeling voor pensioenverevening zoals die door de Tweede Kamer is aangenomen?

Het blijft mij onduidelijk waarom een wettelijke regeling in de plaats moest treden van het Boon/Van Loon-arrest. De praktijk kon best uit de voeten met de in dat arrest gegeven regels. Pensioenverevening volgens de voorgestelde wettelijke regeling kan vreemde consequenties hebben. Denk maar aan de freelancer wiens vrouw in loondienst werkt. Een scheiding kan tot gevolg hebben dat de vrouw een deel van haar ouderdomspensioen zal moeten afstaan, terwijl zij het voor de man mogelijk heeft gemaakt om als freelancer te

gaan werken. Bovendien kan zijn freelance-inkomen dat van zijn vrouw verre overtreffen. Wanneer man en vrouw beide werken, dient wederzijds verevening plaats te hebben wanneer partijen geen afwijkende regeling treffen. Dat is een niet gewenste consequentie van de regeling. De regeling voor verevening past in een kostwinnersstelsel, juist niet in een maatschappij waarin gehuwde mannen en vrouwen deelnemen aan het arbeidsproces. Men zou de wet na een bepaalde periode moeten intrekken. Eigenlijk is de overgangsregeling voor oude gevallen van scheiding méér wenselijk dan de wettelijke hoofdregel. Vóór 1981 kwam het kostwinnersmodel immers veel meer voor dan thans het geval is. ■

Mr. W.P.M. Thijssen,
met medewerking van P. Hermsen

