

Wie vertrouwt de werknemer zijn pensioengeld toe?

H.P. van Dalen en K. Henkens

De auteurs zijn verbonden aan het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) in Den Haag. Van Dalen is tevens verbonden aan het SEOR-ECRI van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Met dank aan Lans Bovenberg voor commentaar op een eerdere versie.
dalen@nidi.nl

Pensioenfondsen genieten veel vertrouwen, meer dan de overheid of verzekeraars. Desondanks blijkt een derde van de deelnemers bij zijn pensioenfonds weg te willen indien de markt voor pensioenen vrijgegeven zou worden. Intergenerationele spanningen verklaren deze beslissing maar in beperkte mate.

Sinds de sluipende beurskrach vanaf 2000 zijn de pensioenfondsen in een situatie van (dreigende) onderdekking geraakt. Dit heeft tot herstelmaatregelen geleid, zoals een beperking van de indexatie, verhoging van de pensioenafdrachten en de overschakeling van een eindloonsysteem naar een middelloonsysteem. Ondertussen heeft de regering structurele hervormingen in de sociale zekerheid aangekondigd. In dit klimaat kunnen spanningen tussen generaties op scherp komen te staan, omdat de maatregelen de ene generatie harder kunnen treffen dan de andere. Die spanning tussen generaties lijkt bijvoorbeeld te ontstaan in de financiering van de AOW. Jongeren hebben er weinig vertrouwen in dat de AOW in dezelfde vorm overeind blijft en schatten de kans op ingrepen veel hoger in dan ouderen (Van Dalen & Henkens, 2004). Voor de financiering van aanvullende pensioenen ligt het gevaar van intergenerationele spanningen eveneens op de loer. Bij ongewijzigd beleid komt een steeds grotere druk binnen pensioenfondsen op de betalingsbereidheid van jongeren te liggen (Knaap et al., 2003).

Intergenerationele spanning kan bij met name jongere generaties leiden tot de wens om zich te onttrekken aan het op solidariteit gebaseerde pensioensysteem. Mensen krijgen hiertoe de mogelijkheid indien een gelijk speelveld wordt gecreëerd waarop

pensioenfondsen onderling kunnen concurreren en verzekeraars pensioenproducten mogen aanbieden. Bij een overgang naar een gelijk speelveld wordt de vraag actueel of werknemers in groten getale overstappen van pensioenfondsen naar verzekeringsbedrijven en welke groepen hierin eventueel geïnteresseerd zijn. Deze vraag is van belang omdat een averechtse selectie van 'overstappers' de solidariteit kan ondermijnen.

Wie heeft vertrouwen?

"Het fundament waarop ons pensioenstelsel is gebouwd heet vertrouwen. Vertrouwen gestoeld op de zekerheid dat de pensioenfondsen onder alle omstandigheden kunnen nakomen wat zij aan deelnemers beloven".¹ Met die woorden benoemde staatssecretaris Rutte de kern van het pensioenbeleid en de reden waarom de Pensioen- en Verzekeringskamer zo strikt toeziet op naleving van de dekkingsgraad van pensioenfondsen. In dat licht is het relevant om te weten in welke mate pensioenfondsen nog het vertrouwen genieten van de deelnemers die verplicht voor hun pensioen sparen via pensioenfondsen.

Enquête

In een in december 2004 gehouden enquête onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking hebben wij de vraag voorgelegd in welke mate men drie typen pensioeninstaties – pensioenfondsen, de overheid en het bank- en verzekeringswezen – vertrouwt in het garanderen van een goed pensioen. Tabel 1 laat zien dat de pensioenfondsen overduidelijk het vertrouwen genieten van de bevolking: ruim vijftig procent heeft enig tot veel vertrouwen in de pensioenfondsen, terwijl de overheid en de verzekeraars op 35 procent vertrouwen kunnen rekenen. Slechts 16 procent van de werknemers wantrouwt de pensioenfondsen, terwijl ten aanzien van de overheid en verzekeraars het wantrouwen veel hoger is.

In tabel 1 staan de resultaten ook gepresenteerd voor verschillende groepen pensioendeelnemers. Uit deze tabel blijkt dat jongere werknemers minder vertrouwen hebben in pensioenfondsen dan oudere werknemers. Omdat een nulmeting ont-

Tabel 1. Mate van vertrouwen in beheerders van pensioengelden^a, 2004, in procenten

	geen vertrouwen	weinig vertrouwen	neutraal	enig vertrouwen	veel vertrouwen
pensioenfondsen					
jongere werknemers ^b	3,0	16,7	33,6	39,0	7,6
oudere werknemers ^b	2,8	11,3	22,6	46,8	16,5
gepensioneerden	1,4	7,5	23,0	41,7	26,4
totale bevolking	3,0	13,2	31,1	39,8	12,9
overheid					
jongere werknemers	6,8	25,1	32,6	31,2	4,3
oudere werknemers	7,2	23,9	33,5	28,8	6,7
gepensioneerden	3,7	16,6	31,3	33,8	14,6
totale bevolking	6,5	22,7	34,2	29,7	6,9
bank- en verzekeringsbedrijven					
jonge werknemers	5,8	24,2	36,0	29,3	4,7
oude werknemers	8,3	23,0	35,7	27,5	5,5
gepensioneerden	9,0	25,3	32,1	24,0	9,6
totale bevolking	6,8	22,7	38,7	25,9	5,8

a De vraag gesteld aan respondenten luidde: 'In hoeverre vertrouwt u de onderstaande instanties in het garanderen van een goed pensioen?'

b 'Jonge' en 'oude' werknemers betreffen respectievelijk 15- tot en met 44-jarige en 45- tot en met 64-jarige werknemers in loondienst.

Bron: NIDI; december 2004; N=2069

1 Toespraak staatssecretaris Rutte op het jaarcongres Stichting Ondernemingspensioenfondsen, 14 november 2002.

breekt, is het niet duidelijk of die spanningen tussen generaties zijn toegenomen over de tijd. De intergenerationele spanningen zijn nog niet zo groot dat jongere werknemers hun vertrouwen in pensioenfondsen opzeggen: pensioenfondsen hebben nog altijd de voorkeur boven de andere mogelijke pensioenbeheerders. Het leeftijdseffect onder werknemers speelt overigens bij de overheid een minder grote rol en bij verzekeraars is het effect nagenoeg afwezig. De prijs van intergenerationele solidariteit komt bij pensioenfondsen blijkbaar duidelijker naar voren dan bij de overheid of verzekeraars.

Solidariteit en transparantie

Op basis van de enquêtegegevens is het moeilijk een verklaring te geven voor het verschil in vertrouwen tussen de drie mogelijke pensioenbeheerders. Toch zijn er enkele voor- en nadelen van deze partijen te noemen. Een voor de hand liggende reden waarom verzekeraars weinig vertrouwen genieten, heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat pensioenfondsen uitdrukkelijk zijn gebaseerd op solidariteit van deelnemers en dat de beleggingswinst ten goede komt aan deelnemers (vergelijk Bovenberg en Gradus, 2001). Verzekeraars hebben daarentegen een winst oogmerk. Dat laatste hoeft niet noodzakelijk een bezwaar te zijn zolang verzekeraars efficiënter werken dan pensioenfondsen en transparantie bieden in product en verantwoording. Financiële producten vallen echter niet of nauwelijks te doorgronden of te vergelijken en het advies van intermediairs wordt sterk gewantrouwd. Financieel adviseurs bungelen niet voor niets in de beroepshierarchie van vertrouwen tussen taxichauffeurs en autoverkopers.² Het geringe inzicht in kostenstructuren van koopsommen of andere spaar- dan wel pensioenproducten en de band tussen verzekeraars en tussenpersonen zijn duidelijk aanwijsbare redenen dat de beroepsgroep als geheel kampt met een geloofwaardigheidsprobleem (Boot, 2000).

Eenzelfde redenering zou men ook kunnen opzetten voor de overheid omdat een overheid door haar wisselende samenstelling over de tijd misbruik zou kunnen maken om beleggingswinsten af te romen via belastingen. De ruimte voor beroving (*hold-up*) ondergraaft de geloofwaardigheid van de overheid en ook de gemiddelde politicus kan op niet veel vertrouwen van de Nederlandse burger rekenen. Daarnaast ziet de burger hoe de overheid wisselend omspringt met beloften over de AOW.

Het berovingprobleem speelt ook bij pensioenfondsen. Het is echter de vraag of het probleem zich hier vaker of in heviger mate voordoet dan bij de overheid. Pensioenfondsen hebben in vergelijking met de overheid in theorie een stabielere bestuursstructuur en een doelstelling die eenduidiger is. Dit neemt niet weg dat ook pensioenfondsen tussentijdse aanpassingen maken die herverdelingseffecten hebben of dat pensioenfondsen zich niet aan hun belangrijkste taken wijden.³

De roep vanuit de politiek en uit academische kringen om *pension fund governance* is dan ook niet zo vreemd. In de besturen van bedrijfspensioenfondsen is de financiële expertise vaak niet hoog. Zoals een adviseur van de commissie Staatsen stelde "het wemelt [in pensioenbesturen] van de personen die zich bezighouden met de sociale verhoudingen" en niet zozeer met de uitvoering van een van de belangrijkste taken van een pensioenfonds: optimaal beleggen van pensioenpremies.⁴ Naar de reden dat mensen pensioenfondsen toch meer waarderen dan de andere partijen blijft het gissen, maar het is aannemelijk dat zij

aspecten van solidariteit en transparantie beter geregeld zien bij pensioenfondsen dan bij de overheid of verzekeraars.

Averechtse selectie van 'uitstappers'?

Wat gebeurt er als er een gelijk speelveld wordt gecreëerd op de markt voor pensioenen? Blijft iedereen bij zijn pensioenfonds of gaan veel deelnemers op zoek naar een andere 'verzekeraar' en treedt er selectie van groepen op? De lakmoesproef van een averechtse selectie wordt veelal genomen aan de hand van geblesken voorkeuren inzake (pensioen)verzekeringscontracten (vergelijk Finkelstein en Poterba, 2004). In geval van verplichte pensioencontracten – een oplossing om averechtse selectie tegen te gaan – valt er niet veel informatie te destilleren uit de Nederlandse praktijk. Een alternatieve mogelijkheid is om via experimenten of enquêtes erachter te komen of er krachten zijn die maken dat pensioenfondsen met een leegloop te maken krijgen zodra de verplichting wordt opgeheven. Voor dit onderzoek hebben wij werknemers in loondienst de vraag voorgelegd wat zij zouden doen indien zij de mogelijkheid krijgen uit het pensioenfonds van hun werkgever te stappen.

Tabel 2. Maken werknemers gebruik van de optie om uit hun pensioenfonds te stappen?^a

antwoordmogelijkheden	percentage
nee, niet uit het pensioenfonds stappen	67,6
wel uitstappen, maar de (vrijkomende) premies zelf sparen voor de oude dag	23,8
wel uitstappen, maar de (vrijkomende) premies volledig besteden	1,2
wel uitstappen en klein gedeelte van de (vrijkomende) premies besteden	6,4
wel uitstappen en het grootste gedeelte van de (vrijkomende) premies besteden	1,1
totaal	100,0

a De vraag luidde als volgt: 'Stel, u kunt uit het pensioenfonds van uw werkgever stappen en het verplichte bedrag aan pensioenpremies mag u naar eigen inzicht besteden of sparen. Wat zou u in zo'n geval doen?'

Bron: NIDI (december 2004), N = 1018

Uit tabel 2 blijkt dat maar liefst eenderde van de werknemers besluit om uit te stappen. Een andere opvallende uitkomst is dat het opheffen van een verplichting er niet toe leidt dat mensen niet langer sparen voor hun oude dag. Het gros zet pensioensparen onverminderd voort. Omdat het hier om een hypothetische vraag gaat, geeft dit slechts een vingerwijzing voor daadwerkelijk gedrag. Het opengooien van de pensioenmarkt in Engeland heeft laten zien dat liberalisering niet noodzakelijk een verbetering is.

Wie verlaat zijn pensioenfonds?

Om te bepalen wie zijn pensioenfonds wil verlaten, hebben wij een logit-analyse uitgevoerd van de beslissing om bij het pensioenfonds te blijven of uit te stappen. Hierbij proberen we de kans op uittreden te verklaren aan de hand van de belangrijkste sociaal-economische karakteristieken van pensioendeelnemers (zie tabel 3). De belangrijkste uitkomst van die exercitie is

2 Zie voor Nederlandse cijfers:

www.rdglobaladvertising.com/trust/results04/professions.shtml.

3 Pensioenfondsen vervullen verschillende functies waarvan het de vraag is of deze binnen een organisatie moeten plaatsvinden. Dit is een vraagstuk dat dit artikel overstijgt. Zie Westerhout et al. (2004, par. 3.2).

4 Zie 'Professioneel waken over andermans centen', *Het Financieel Dagblad*, 21 september 2004.

Tabel 3. Logit-analyse van beslissing om uit te stappen uit pensioenfondsen onder werknemers in loondienst

	afhankelijke variabele: uitstappen (=1) of niet (=0)?	
	coëfficiënt	t-waarde
geslacht (man=0)	-0,11	0,70
leeftijd (15-34 jaar=0)		
35-44 jaar	0,08	0,42
45-54 jaar	-0,09	0,50
55-64 jaar	-0,49**	2,04
opleidingsniveau ^a	-0,09*	1,83
gezondheid ^b	-0,02	0,19
sector (industrie/bouw=0)		
handel en dienstverlening	-0,04	0,24
openbaar bestuur	-0,15	0,57
onderwijs, maatschappelijke dienst	-0,13	0,63
constante	-0,03	0,08
N =	999	
log likelihood	-622,4	

* significant op een tienprocentniveau
 ** significant op een vijfprocentniveau
 a Variabele loopt op van lager onderwijs=1 tot wetenschappelijk onderwijs=6.
 b Variabele loopt op van 'erg goede gezondheid'=1 tot 'erg slechte gezondheid'=5.

dat er geen verschil tussen de uitstappers en loyale werknemers valt te traceren naar geslacht, gezondheid of naar bedrijfssector. De relatie met opleidingsniveau is zwak en duidt erop dat hoger opgeleiden meer geneigd zijn om bij hun pensioenfonds te blijven dan lager opgeleiden. De leeftijd speelt maar een betrekkelijk geringe rol in de uitstapbeslissing. Alleen oudere werknemers (55-64 jaar) vertonen in vergelijking met jongere werknemers (15-34 jaar) een duidelijk hogere geneigdheid om bij het pensioenfonds te *blijven*. Er is dus niet sprake van een sterk oplopend leeftijdseffect, hetgeen men juist in geval van intergenerationale spanning zou verwachten.

Tabel 4. Belang van vertrouwen pensioenuitvoerders in de uitstapbeslissing

vertrouwen 'pensioenfondsen' versus 'verzekeraars':	kans op uitstappen uit pensioenfonds	percentage totale groep
werknemersvertrouwen in beide instituties	30,0	64,8
vertrouwen in pensioenfondsen, geen vertrouwen in verzekeraars	25,1	17,4
geen vertrouwen in pensioenfondsen, vertrouwen in verzekeraars	49,2	4,7
geen vertrouwen in beide instituties	48,2	13,0
gemiddeld	32,4	100,0

a 'Vertrouwen' omvat de respondenten die neutraal zijn tot veel vertrouwen hebben in het functioneren van de beheerders van pensioengelden; 'geen vertrouwen' betreft hier de respondenten die weinig tot geen vertrouwen hebben.

Waarom uitstappen?

Kennelijk bieden sociaal-economische kenmerken weinig verklaring voor de beslissing om het pensioenfonds te verlaten. Een alternatieve verklaring voor de wens om over te stappen kan voortkomen uit het vertrouwen dat mogelijke uitvoerders van pensioenen genieten bij een deelnemer. De wens tot overstappen wordt dan bepaald door het relatieve vertrouwen dat uitvoerders genieten. In tabel 4 wordt weergegeven hoe vier verschillende groepen van pensioendeelnemers beslissen op de vraag of zij uit hun pensioenfonds stappen.

De groep met de hoogste uitstapkans (49 procent) is de groep die weinig vertrouwen heeft in pensioenfondsen en enig tot veel vertrouwen in bank- en verzekeringsbedrijven. Deze

groep vertegenwoordigt een kleine vijf procent van de werknemers.⁵ Een even opmerkelijke uitkomst is het gegeven dat de groep die weinig vertrouwen heeft in zowel verzekeraars als pensioenfondsen toch – in praktisch gelijke mate – voor de uitstapoptie kiest. Een mogelijke verklaring is dat deze groep niet een stem tegen pensioenfondsen in het algemeen uitbrengt, maar eerder een stem tegen het pensioenfonds waarbij men momenteel verplicht is aangesloten. In dat licht is het ook begrijpelijk waarom 25 procent van de werknemers kiest voor uitstappen ondanks dat men vertrouwen heeft in pensioenfondsen en niet in verzekeraars. Het zou een vingerwijzing kunnen zijn dat niet alle pensioenfondsen naar behoren functioneren.

Conclusie

Ondanks de verslechterde financiële situatie bij pensioenfondsen en de herstelmaatregelen die zijn genomen, is het vertrouwen in de fondsen opmerkelijk groot. Het vertrouwen in de overheid en verzekeraars in het garanderen van een goed pensioen is veel geringer. De verhoging van de pensioenlasten en de overgang naar een middelloonsysteem kan tot intergenerationale spanningen leiden. Deze spanningen kunnen op hun beurt een averechtse selectie onder de 'uitstappers' teweegbrengen, indien de pensioenmarkt wordt vrijgegeven. Hoewel maar liefst eenderde van de pensioendeelnemers aangeeft uit hun pensioenfonds te willen stappen, zijn er geen sterke aanwijzingen gevonden voor een dergelijke averechtse selectie. Jongeren hebben geen sterke voorkeur om hun pensioenfonds te verlaten. Alleen bij werknemers die tegen hun pensioendatum aanzitten is de belangstelling om bij het pensioenfonds te blijven duidelijk groter. Degenen met de hoogste bereidheid om hun pensioenfondsen te verlaten zijn óf werknemers die in alle (pensioen)instituties hun vertrouwen hebben opgezegd óf werknemers die veel vertrouwen hebben in verzekeraars en weinig in pensioenfondsen. ■

Harry van Dalen en Kène Henkens

Literatuur

- Boot, A.W.A (2000) Consument is de dupe van ondoorzichtig pensioenbeleid. *Het Financieele Dagblad*, 15 maart 2000.
- Bovenberg, A.L. en R.J.H.M. Gradus (2001) De economie van moeder Theresa. *ESB*, 15 juni 2001, 516-518.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2004) Scheuren in het contract tussen generaties. *Demos*, 20, 1-4.
- Finkelstein, A. en J. Poterba (2004) Adverse selection in insurance markets: policyholder evidence from the UK annuity market. *Journal of Political Economy*, 112, 183-208.
- Knaap, T., A.L. Bovenberg, L.J.H. Bettendorf en D.P. Broer (2003) Vergrijzing, aanvullende pensioenen en de Nederlandse economie. *Studies in Economic Policy*, 9. Rotterdam.: OCFEb.
- Westerhout, E., M. van de Ven, C. van Ewijk en N. Draper (2004) *Naar een schokbestendig pensioenstelsel – Verkenning van enkele beleidsopties op pensioengebied*. CPB-document, 67, Den Haag.

5 Men kan ook de groep berekenen die relatief meer vertrouwen heeft in verzekeraars ten opzichte van pensioenfondsen en dan komt men op een groep van 10 procent.