

Stap in de schoenen van de pensioendeelnemer



Richard Weurding, algemeen directeur Verbond van Verzekeraars

Hoe moet het verder met ons pensioenstelsel en wat is daarin de positie van de klant? Die vraag wordt steeds actueler. De klant wordt in ons pensioenstelsel geconfronteerd met grote veranderingen en druk op de solidariteit. Hij moet steeds meer onzekerheden voor zijn rekening nemen en heeft intussen hoegenaamd niets te vertellen.

Ik sprak laatst op een pensioencongres en heb daar betoogd dat dit eigenlijk heel raar is en ook niet vol te houden. Zeker niet als we de ambitie hebben om de klant centraal te stellen en dit echt inhoud willen geven. Op het congres heb ik een filmpje laten zien met een paar straatinterviews. Hieruit bleek dat er nogal een kloof gaapt tussen de belevingswereld van pensioenuitvoerders en andere professionals en de deelnemer om wie het allemaal draait.

Het nieuwe pensioencontract is beter bestand tegen guur economisch weer, maar heeft een flinke achilleshiel. Het legt risico's bij de deelnemer, maar die heeft daar vrijwel niets over te zeggen. Dit gebrek aan zeggenschap was geen echt probleem zolang de klant kon vertrouwen op goudgerande garanties. Maar naarmate de risico's toenemen zal dat vertrouwen slinken. Voor mij is het een ijzeren wet: hoe meer risico's, hoe meer keuzemogelijkheden geboden moeten worden.

Het is hoog tijd om in de schoenen van de pensioendeelnemer te gaan staan en ons

te verdiepen in de vraag wat hij of zij wil. In onze opdracht wordt op dit moment een onderzoek uitgevoerd door TNS Nipo naar wat de klant van een pensioenregeling verwacht, wat hij daarvoor over heeft en in welke mate hij er zelf iets over te vertellen zou willen hebben. In het onderzoek houden we de deelnemers vier scenario's voor. Het eerste is een voortzetting van wat we hebben. Het vierde is een revolutionair ontwerp met veel keuzevrijheid, maar tege-

een nog te bepalen maximum pensioengevend inkomen. De pensioenplicht in de tweede pijler geldt voor alle werkenden in Nederland. Het onderscheid tussen werken als werknemer in loondienst of als zelfstandige vervalt dus. De werkgever draagt bij aan de premie. Er zijn geen bedrijfstak- en ondernemingsfondsen meer en er is geen verplichtstelling meer. Wisseling van baan of contractvorm heeft geen invloed meer op de inhoud van de regeling en de uitvoerder.

// "Hoe meer risico's, hoe meer keuzemogelijkheden geboden moeten worden" //

lijktijd een wettelijke pensioenplicht. De twee andere scenario's zitten hier tussenin.

In de 'tussenscenario's' wordt keuzevrijheid geïntroduceerd voor werkgevers (scenario 2) en voor individuen (scenario 3). Het vierde scenario gaat het verst en is daarom interessant hier wat verder uit te diepen. Wel onder de aantekening dat wij hierin nog geen keuze hebben gemaakt. We willen immers ook nog weten wat de klant zelf wil.

In dit model geldt een uniforme, wettelijke regeling voor ouderdomspensioen met

De uitvoering is in handen van instellingen onder toezicht van de overheid. Uitvoerders concurreren op uitvoeringskosten, rendementen en dienstverlening. Werknemers kiezen zelf voor een uitvoerder en kunnen wisselen. Het is een beetje als het basispakket in de zorg.

Het onderzoek verkeert nog in een prille fase, het is te vroeg voor conclusies. Maar we vinden wel dat we de discussie niet langer mogen uitstellen. Als verzekeraars willen we een meer maatschappelijke rol spelen, daarin past ook deze bijdrage. ■