

Trouw - Podium, zaterdag 18 maart 2006

Werknemer wil een duwtje in de goede richting

door P. Kooreman en H. Prast

*Henriëtte Prast is werkzaam bij de Nederlandsche Bank en bijzonder hoogleraar persoonlijke financiële planning aan de Universiteit van Tilburg. , Peter **Kooreman** is hoogleraar economie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Beiden zijn verbonden aan het Network for Studies on Pensions, Aging, and Retirement (Netspar).*

Bij de nieuwe levensloopregeling heeft de overheid een kans laten liggen. Met meer sturing had de spaarregeling veel succesvoller kunnen uitpakken.

Twee maanden na de introductie van de levensloopregeling lijkt er weinig animo te zijn om aan deze manier van sparen deel te nemen. De overgrote meerderheid van de werknemers gaat door met de vertrouwde spaarloonregeling. Naast onbekendheid met de regeling is een voor de hand liggende verklaring dat levensloopsparen simpelweg niet aantrekkelijk genoeg is.

Dat kan een rol spelen, maar nieuwe wetenschappelijke inzichten tonen aan hoezeer ook de manier van aanbieden van producten van invloed is op de keus die mensen maken. Defaults - keuzes die je automatisch maakt als je geen actie onderneemt- sturen het gedrag van individuen meer dan we zouden denken. Denk aan het kopen van een treinkaartje aan het loket: je krijgt 2de klas tenzij je aangeeft anders te willen. De standaardkeuze beïnvloedt het gedrag van de consument. Vooral naarmate die minder goed geïnformeerd is - zoals vaak het geval is op financieel terrein.

Voor de meeste werknemers in Nederland is de default bij de levensloopregeling: niet meedoen. In de meeste bedrijven moet de werknemer die wél wil meedoen in actie komen: zich verdiepen in de ins and outs van de regelingen, een keuze maken uit de vele aanbiedingen van banken en verzekeraars, een formulier invullen voor aanmelding, een ander formulier invullen om eventuele deelname aan de spaarloonregeling stop te zetten, enzovoort. Er zijn uitzonderingen, en in die bedrijven is de deelname aan de levensloopregeling dan ook groter.

Defaults tasten de individuele keuzevrijheid niet aan. Maar gezien hun sturende werking is het wel van belang om ze zorgvuldig te ontwerpen. Neem de Verenigde Staten. Daar zijn werknemers zelf verantwoordelijk voor de opbouw van hun pensioen. Ze zijn vrij om te bepalen hoeveel van hun loon zij inleggen en hoe dat belegd moet worden. Uit onderzoek blijkt dat in bedrijven waarin werknemers automatisch aan een pensioenregeling meedoen (tenzij zij aangeven anders te willen), driekwart van het personeel deelneemt, met de door het bedrijf als standaard vastgestelde pensioenpremie en de standaard samengestelde beleggingsportefeuille. Als deelname niet automatisch is, ligt de participatiegraad stukken lager.

Dan het keuzegedrag van Zwitserse gepensioneerden. Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd kunnen zij kiezen tussen een maandelijks inkomen zolang ze leven, het Nederlandse systeem dus, of een bedrag ineens. Sommige pensioenfondsen bieden als standaard het maandelijks inkomen, andere het bedrag ineens. Het blijkt dat de gekozen standaard het gedrag van Zwitserse gepensioneerden sterk stuurt: twee derde kiest de standaardoptie.

Ook onderzoek naar de gedeeltelijke privatisering van de sociale zekerheid in Zweden laat de grote invloed van defaults zien.

De overheid vindt de levensloopregeling belangrijk genoeg om die fiscaal te stimuleren. Zij offert er belastinginkomsten aan op, maar heeft nagelaten om gebruik te maken van het effectieve en bovendien goedkope sturingsmechanisme van defaults. Bij de vormgeving en introductie van de levensloopregeling heeft de sturende werking van defaults geen enkele aandacht gekregen. De verantwoordelijkheid voor het aanbieden van de regeling is in handen gelegd van werkgevers. De meesten van hen hebben, zich waarschijnlijk onbewust van de sturende werking daarvan, gekozen voor een default van niet meedoen. Dat verklaart vermoedelijk voor een belangrijk deel het (voorlopige) gebrek aan succes van deze maatschappelijke innovatie.

Sommigen zullen sturing via defaults beschouwen als een ongewenste vorm van paternalisme. Maar pensioenvoorzieningen in Nederland worden gekenmerkt door een veel sterker dirigisme. Werknemers zijn meestal niet vrij hun eigen premie, pensioenfonds en beleggingsmix te kiezen. Bevordering van deelname aan de levensloopregeling via defaults, waar de werknemer desgewenst altijd van kan afwijken, is in vergelijking daarmee een milde vorm van sturing.

De overheid heeft de levensloopregeling geïntroduceerd en wil deelname eraan kennelijk bevorderen. Daarom is het jammer dat zij haar voordeel niet heeft gedaan met moderne inzichten rond de sturing van het keuzegedrag van burgers. Als de levensloopregeling niet leuker kan, maak haar dan in ieder geval gemakkelijker.

Copyright: Trouw