

# Ondanks verhoging AOW-leeftijd hogere pensioenlasten?

In navolging van enkele andere West-Europese landen gaat ook Nederland de AOW-leeftijd verhogen. De reden daarvoor en de beoogde effecten zijn hiervoor door Frans van den Heuvel beschreven. In dit artikel beschrijven wij de gevolgen voor het tweedepijlerpensioen en de verwachte problemen voor werkgevers en werknemers. Anders dan het kabinet meent, zullen de pensioenlasten door de maatregelen niet dalen, integendeel. Maar het kan ook anders.



**Natasja Winter** (boven) en **Krista Nauta**  
Drs N.M. Winter is partner en K. Nauta  
consultant bij KWPS te Amsterdam

Zoals de plannen nu voorliggen, stijgt met de invoering van een hogere AOW-leeftijd ook de pensioenrichtleeftijd voor het tweedepijlerpensioen. Waar de AOW-leeftijd in twee stappen zal worden verhoogd naar 67 jaar, wordt het fiscale pensioenkader vanaf 2020 waarschijnlijk in één stap op de 67-jarige leeftijd gebaseerd. In die zin loopt het fiscale kader voor op de feitelijke AOW-leeftijd.

De verhoging van de pensioenrichtleeftijd gaat hand in hand met een gelijktijdige verlaging van het opbouwpercentage. Om hetzelfde pensioenniveau te bereiken – de ‘magische’ 70% – heeft de werknemer immers twee jaar langer de tijd.<sup>1</sup> Volgens onze berekeningen en uitspraken van de Belastingdienst wordt het maximale opbouwpercentage voor een middelloonsysteem in 2020 verlaagd naar (waarschijnlijk) 2,15. De jaarlijks op te bouwen aanspraak zal daardoor lager worden. Het kabinet wil dat de te besparen premiekosten worden gebruikt om het pensioenstelsel meer solide te maken. Dekkingsgraden en indexatie zouden kunnen worden hersteld met toekomstige extra buffers. Dat impliceert dat de premie op hetzelfde niveau blijft en er dus meer buffers kunnen worden gevormd. In de praktijk zal er echter naar onze mening niets terecht komen van gelijkblijvende premies.

Op het eerste gezicht lijken de pensioenlasten te dalen als de fiscale ruimte in de tweede pijler wordt beperkt. Er spelen echter andere zaken die een opwaarts effect hebben op de premie en die het winnen van het neerwaartse effect vanwege de hogere pensioenleeftijd. Deze factoren nopen werkgevers ertoe niet tot 2020 te wachten maar nu reeds in te grijpen om de pensioenlasten van morgen te kunnen controleren. De redenen voor de premiëstijging worden hierna behandeld, alsmede de mogelijke oplossingen.

## ■ COMPENSATIE-EISEN

Werknemers zullen vanwege de hogere pensioenleeftijd en het lagere opbouwpercentage waarschijnlijk om compensatie verzoeken. Voor de werknemer voelt de verandering als een dubbele straf: hij moet twee jaar langer doorwerken en ontvangt jaarlijks een lagere pensioenaanspraak. De vakbonden hebben reeds aangekondigd compensatie te eisen: 'De rekening van een verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar gaat direct in de bus van de werkgevers in de vorm van een hogere looneis. De CAO-onderhandelingen worden dan harder', aldus FNV-bestuurder Wilna Wind tijdens de FNV-Alternatievenshow op 5 september 2009. Het Actuariële Genootschap spreekt in een rapport over het compenseren van het AOW-gat tussen 65 en 67 jaar.<sup>2</sup> Daarbij gaat het AG ervan uit dat de pensioenleeftijd van 65 jaar in de pensioenregelingen ongewijzigd blijft. De compensatie ziet dan op de overbrugging van een actuaireel gekorte, dan wel twee jaar later ingaande AOW-uitkering. De hiermee gemoeide kostenstijging wordt geschat op 5 tot 50%.<sup>3</sup> Als de pensioenleeftijd voorts twee jaar opschuift, zullen werknemers ook gecompenseerd willen worden voor de lagere, jaarlijks te verwerven pensioenaanspraak. Daarmee wordt een potentiële kostenbesparing voor de werkgever al (deels) tenietgedaan.

Bovendien is het de vraag hoe deze werknemers kunnen worden gecompenseerd. Sinds de introductie van de Wet VPL hebben veel werknemers een bijna fiscaal maximaal pensioen. Compensatie in de vorm van een hoger pensioen zal niet altijd mogelijk zijn. Overigens is compensatie in de vorm van pensioen niet alleen complex, maar ook kostbaar. Meestal geldt de verbeterde pensioenaanspraak namelijk ook voor nieuwe deelnemers. Als er al compensatie wordt gegeven, kan dit daarom het beste in de vorm van een salaristoelage gebeuren. Hierna zal blijken dat compensatie voor de hogere pensioenleeftijd, althans vanuit het oogpunt van budgettaire neutraliteit voor de werkgever, niet aan de orde is.

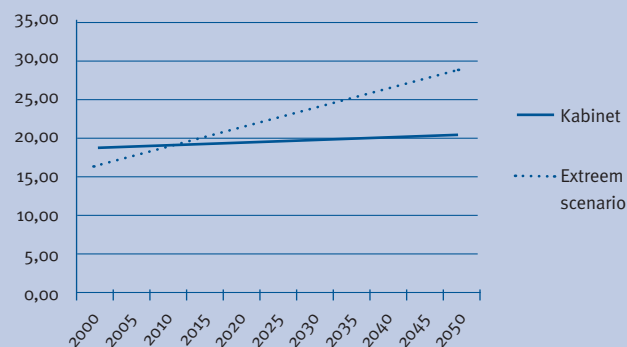
## Nederland wordt steeds ouder

Sinds 1840 is de levensverwachting in de Westerse landen lineair gestegen met 2,44 jaar per 10 jaar en zijn er statistische argumenten om te veronderstellen dat deze stijging voorlopig doorzet.<sup>4</sup> Het kabinet is uitgegaan van een stijging van de resterende levensverwachting na de 65-jarige leeftijd van

## Vanuit het oogpunt van budgettaire neutraliteit voor de werkgever is compensatie voor de hogere pensioenleeftijd niet aan de orde

0,75 jaar per 10 jaar.<sup>5</sup> Uit cijfers van het CBS blijkt inmiddels dat het kabinet en het CPB met te lage levensverwachtingen hebben gerekend.<sup>6</sup> Het meest recente CBS-levensverwachtingcijfer ligt gemiddeld 1,5 jaar hoger dan waarmee het CPB rekende voor het regeerakkoord. Het is bepaald niet ondenkbaar dat de resterende levensverwachting na de 65-jarige leeftijd gelijke tred gaat houden met de toename van de gemiddelde levensverwachting van 2,44 jaar per 10 jaar. We noemen dit hierna het extreme scenario, hoewel niet valt uit te sluiten dat de resterende levensverwachting na 65 jaar door medische en wetenschappelijke doorbraken zelfs nog veel verder toeneemt.<sup>7</sup> In figuur 1 is het extreme scenario afgezet tegen dat van het kabinet.

Figuur 1. Resterende levensverwachting na 65 jaar



Als het extreme scenario uitkomt, moet aan werknemers die in 2050 pensioneren niet gemiddeld 22 jaar, maar 28,75 jaar lang pensioen worden uitgekeerd. In beide situaties moet de voorziening van pensioenfondsen aanzienlijk stijgen. Op basis van de veronderstellingen van het kabinet stijgen de voorzieningen van pensioenfondsen naar verwachting

1. Zie brief van 16 oktober 2009 van minister Donner en staatssecretaris Klijsma aan de Tweede Kamer, IVV/1/2009/23153, p. 3.
2. De AOW in beweging – Verhoging van de AOW-leeftijd en de gevolgen voor pensioen in de tweede pijler – 9 maart 2009.
3. De stijging is afhankelijk van het gemiddelde salarisniveau van de deelnemers. Hoe lager dat gemiddelde, des te groter de procentuele kostenstijging.
4. The Lancet, 3 oktober 2009; nr. 374, pag. 1196-1208.
5. AOW-notitie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 5 juni 2009.
6. Artikel 'Vergrijzing kost miljarden extra', Het Financieel Dagblad, 17 november 2009.
7. Zie onder andere publicaties van Ray Kurzweil, een gezaghebbende wetenschapper, over toepassing van nanotechnologie.

## Vol trots vertellen we over ons kapitaalgedekte tweedepijlerpensioen, maar steeds meer wordt duidelijk dat er sprake is van een niet-afgefinancierd pensioen

ongeveer 16%. Op basis van het extreme scenario bedraagt deze stijging naar verwachting 51%.

De hogere voorzieningen komen voor rekening van de premiebetalers (werkgevers en werknemers) door middel van premieverhogingen. De premies zullen trouwens nog verder stijgen dan met de zojuist genoemde percentages, en wel vanwege de ontgroening. Door de toenemende levensverwachting verwachten we dat de vergrijzing na 2040 op zijn top komt, of misschien pas in 2050. Het kabinet verwacht dat de verhouding tussen werkenden en gepensioneerden op de top van de vergrijzing 2:1 is. Deze verhouding zal naar verwachting nog kleiner worden doordat de piek in de vergrijzing opschuift. Voor pensioenfondsen betekent dit dat steeds minder werkenden de lasten voor de gepensioneerden dragen. De beleggingsportefeuille zal hierop worden aangepast, zodat minder rendement wordt behaald en een hogere premie benodigd is ter financiering van de pensioenaanspraken (en toeslagen).

De premies per werknemer stijgen voorts omdat er voor hen in de toekomst meer middelen beschikbaar moeten zijn om het pensioen levenslang te kunnen uitkeren. Daarnaast stijgt de gemiddelde leeftijd van werknemers. Oudere werknemers hebben gemiddeld een hoger inkomen en ook de pensioenlasten voor oudere werknemers zijn hoger. Tot slot neemt de toegevoegde waarde van werknemers vanaf een bepaalde leeftijd af.<sup>8</sup> De vraag is hoe werkgevers dit gaan bekostigen. De marges van ondernemingen kunnen door de demografische ontwikkeling, langer leven en lagere productiviteit onder druk komen te staan.

### Wijzigen parameters FTK

De Commissie parameters – beter bekend als de commissie-Don – heeft op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gedaan naar het rendement op aandelen. Haar advies is op 25 september 2009 aangeboden aan de Tweede Kamer.<sup>9</sup> De commissie is verdeeld in haar eindoordeel. Een meerderheid is van mening dat moet worden gerekend met een verwacht rendement op aandelen van 6%, de minderheid gaat uit van 7,25%. Vooralsnog blijven de parameters voor 2010 ongewijzigd. In het licht van de huidige economische situatie en de herstelplannen van de pensioenfondsen is een forse premiestijging vanwege aangepaste parameters onwenselijk. Volgens de Stichting van de Arbeid stijgen de pensioenpremies met 5 miljard euro – overeenkomend met een stijging van

ongeveer 20% – als een rendement van 6% wordt voorgeschreven. Donner geeft in zijn ontwerpnotitie aan dat het oordeel van de meerderheid van de commissie moeilijk kan worden genegeerd.<sup>10</sup> Werkgevers en werknemers dienen zich daarom ook in dit verband voor te bereiden op premiestijgingen.

### Zware beroepen

Werkgevers moeten zich inspannen om werknemers met zware beroepen tijdig om te scholen, zodat deze op oudere leeftijd nog steeds geschikte arbeid kunnen verrichten. Blijkt dat niet mogelijk, dan is de werkgever verplicht de werknemer financieel te faciliteren om na zijn 65e te stoppen met werken. Bovendien is niet iedereen fysiek in staat om tot de 67-jarige leeftijd door te werken. Het kabinet wil de zogenoemde ‘zware beroepen’ in samenspraak met de sociale partners gaan definiëren. Bij de totstandkoming van het Rapport van de commissie-Witteveen in 1995 kwam het aspect van de zware beroepen ook al aan de orde. Sinds die tijd is het niet mogelijk gebleken deze groepen te duiden. We zijn benieuwd of het nu opeens wel zal lukken.

Er zal hoe dan ook een stijging van kosten plaatsvinden. Het afscheid nemen van een oudere werknemer kost geld, evenals het (her)opleiden. Net zoals hiervoor bij de compensatie van werknemers vanwege de hogere pensioenleeftijd, pleiten wij voor het geven van een salaristoelage in plaats van compensatie in de pensioenregeling. De werknemer kan over deze toeslag pensioen opbouwen en deze opbouw eventueel ook financieren uit de toeslag.

### Conclusie: stijging lasten onvermijdelijk

Al met al zullen de pensioenlasten de komende jaren stijgen. Vol trots vertellen we in Nederland over ons kapitaalgedekte tweedepijlerpensioen, maar steeds meer wordt duidelijk dat er sprake is van een niet-afgefinancierd pensioen. Als gevolg van de hiervoor genoemde aspecten zullen reeds gevormde voorzieningen moeten worden verhoogd. Dit wordt verdisconteerd in toekomstige premies. De backservice is, zij het in verkapte vorm, terug, zo lijkt het.

Aan de stijgende levensverwachting en de vergrijzing valt weinig te doen. Willen de pensioenlasten niet te zwaar drukken op de budgetten van de premiebetalers, dan moeten het pensioensysteem en de hiermee verband houdende financiering flexibeler worden, zodat premiestijgingen kunnen worden tegengegaan of afgeremd. Laten werkgevers dit na, dan stijgen de lasten zodanig dat de ‘toegevoegde waarde’ van de factor arbeid steeds geringer wordt. Om die toegevoegde waarde te kunnen handhaven, zouden de pensioen- en/of salarislasten vanaf een bepaalde leeftijd moeten afnemen. Wanneer in een dergelijke regeling sprake is van een volledige werkgeversbijdrage, leidt dit tot ongelijke behandeling op grond van leeftijd. Om dat te voorkomen, zal de werkgever het pensioen- en zelfs het integrale beloningssysteem moeten afstemmen op de nieuwe situatie.

## Een reguliere premieovereenkomst is niet bestand tegen vergrijzing. Dit kan worden opgelost door over te stappen op een persoonsgebonden budget

### ■ MOGELIJKE OPLOSSINGEN

Uit het voorgaande blijkt dat de problemen zich vooral voordoen bij uitkeringsovereenkomsten. Dit systeem gaat knellen bij een hogere levensverwachting, vergrijzing en een lagere rendementsverwachting. Bij een premieovereenkomst is het mogelijk deze knelpunten grotendeels weg te nemen. Hierna bespreken we deze mogelijkheden. De oplossingen die we hiervoor voor zware beroepen en compensatie beschreven, gelden onverkort.

#### Vergrijzing

Als het deelnemersbestand vergrijst, leidt dit ook in het geval van een premieovereenkomst tot hogere pensioenpremies. Dit kan worden tegengegaan door voor iedere deelnemer een gelijk premiepercentage of gelijk bedrag te hanteren. De fiscaliteit bepaalt echter dat het percentage of het bedrag voor alle werknemers moet passen binnen de staffel. Gecombineerd met de regels van gelijke behandeling leidt dit tot extreem lage werkgeversbijdragen. Een reguliere premieovereenkomst is daardoor niet bestand tegen vergrijzing. Dit kan worden opgelost door over te stappen op een persoonsgebonden budget. Aan iedere werknemer wordt een budget toegekend, waarbij de werknemer zelf kan kiezen of hij al dan niet deelneemt aan de pensioenregeling, spaart voor verlof, werkloosheid, zorg en studie. Om te voorkomen dat werknemers helemaal geen pensioen opbouwen, kan de werkgever overeenkomen dat iedereen verplicht deelneemt aan een pensioenregeling op een basisniveau. Voor het overige staat het de werknemer vrij het budget te gebruiken voor pensioenopbouw. Bij een stijgende levensverwachting of stijging van premies doet de werknemer er derhalve verstandig aan meer in zijn pensioen te sparen. Een dergelijke regeling vereist overigens een uiterst heldere communicatie.

#### Langlevenrisico en dus langere uitkeringsduur

Bij stijging van de levensverwachting worden premiebetalers in het geval van een premieovereenkomst niet automatisch geconfronteerd met stijgende lasten. Uiteraard kunnen de sociale partners er in die situatie voor kiezen de premiestaffel voor de toekomst aan te passen aan de gestegen levensverwachting. Enige solidariteit van de werkgever lijkt hier op zijn plaats. Voor het verleden ligt het langlevenrisico bij de werknemer, voor de toekomst bij de premiebetalers.

#### Wijziging parameters

Als de algemene voorschriften voor de opbrengsten op de diverse beleggingen naar beneden worden bijgesteld, zou dit in een premieovereenkomst kunnen leiden tot een hogere premiestaffel. We kunnen ons voorstellen dat het ministerie van Financiën aanleiding ziet om de veronderstelde rendementen in de fiscale premiestaffels bij te stellen. Een stijging van fiscale maxima impliceert echter geen automatische aanpassing van arbeidsvoorwaarden. Bij een premieovereenkomst beslissen de sociale partners over hogere premies.

### ■ CONCLUSIE

Verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd lijkt op het eerste gezicht te leiden tot een daling van de pensioenlasten. Niets is echter minder waar, blijkt uit het voorgaande. Naast de verwachte vraag om compensatie leiden de verschillende ontwikkelingen op niet al te lange termijn tot een forse stijging van de pensioenlasten. Met die wetenschap is er feitelijk geen budget om te compenseren.

Een premieovereenkomst leidt tot meer voorspelbare en op termijn lagere premies. Wellicht blijft er daardoor nog loonruimte over. Er ontstaat tevens meer solidariteit tussen werkgever en werknemer, doordat het langlevenrisico samen wordt gedragen. Bovendien zijn eventuele compensatiemaatregelen eenvoudiger te combineren en te implementeren. Dat een premieovereenkomst ook op collectieve basis kan worden opgezet en geen werknemersvriendelijke regeling hoeft te zijn, hebben onze collega's Jan-Olivier Kuijkhoven en Niels Romein nog niet zo lang geleden in dit blad beargumenteerd in hun artikel over de DCCI.<sup>11</sup> ●

8. Leeftijdssamenstelling en bedrijfsprestaties, OSA-publicatie A201, december 2003.
9. Brief van minister Donner van 25 september 2009, nr. AV/PB/2009/21602.
10. Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen in verband met vaststelling van de parameters voor fondsen, 30 oktober 2009.
11. Mr. J.O. Kuijkhoven en mr. N. Romein, 'Argumenten voor DCCI nemen toe', Pensioen Magazine nummer 8/9, augustus/september 2009.