

Pensioen onder druk?

Marco Wilke¹

Al jarenlang wordt er aan het stelsel van inkomensdervingsverzekeringen gesleuteld. Minder kosten is het bekende devies. Meer marktwerking lijkt een minstens even belangrijk doel te zijn geworden, alhoewel de dereguleerders onder ons altijd zullen betogen dat marktwerking slechts een middel is en geen doel. Het politieke debat strekt zich niet alleen uit over de volks- en werknemersverzekeringen. Ook semi-publieke collectieve inkomensdervingsverzekeringen staan op de agenda. De collectieve ondernemings- of bedrijfspensioenregelingen zijn daarvan de bekendste voorbeelden.

Het huidige kabinet spreekt zijn voorkeur uit voor een pensioensysteem dat, in tegenstelling tot het door de meeste pensioenfondsen gehanteerde eindloonstelsel, waarbij het pensioenrecht berekend wordt op basis van het laatstverdiende inkomen, gebaseerd is op het gemiddeld verdiende inkomen van een werknemer: het middelloonstelsel. In dit commentaar zullen de belangrijkste vier elementen in het debat over de keuze voor een eindloon- dan wel een middelloonstelsel tegen het licht gehouden worden. Deze zijn:

- De kosten
- Het effect van het pensioensysteem op arbeidsparticipatie van ouderen
- De mate waarin inkomensoverdrachten plaatsvinden
- De mogelijkheid om het 'AOW-gat' op te vangen.

¹ De auteur is bijzonder hoogleraar arbeidsvoorwaardenvorming in de overheidssectoren aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Geconcludeerd zal worden dat een middelloonstelsel de voorkeur geniet boven een eindloonstelsel omdat het middelloonstelsel bepaalde ongewenste inkomensoverdrachten uitsluit. Op basis van de andere elementen in het debat kan geen principiële keus gemaakt worden.

1. Het basisscenario

Het basisscenario in het simulatiemodel² dat voor dit artikel is gebruikt is een min of meer regulier eindloonsysteem. Per jaar wordt 1,75 procent van de pensioengrondslag opgebouwd. De pensioengrondslag, die tegelijkertijd premiegrondslag is, bestaat uit het bruto-inkomen minus de franchise. De franchise in het eindloonstelsel wordt op Fl. 30.000,- gesteld, zijnde 10/7 maal de veronderstelde AOW van Fl. 21.000,-. Dit is een afwijking van de praktijk, waar immers twee AOW-bedragen gelden. Gehuwden of samenwonenden ontvangen gezamenlijk Fl. 27.898,- AOW en alleenstaanden Fl 18.766,-. De meeste pensioensystemen kennen echter tegenwoordig één franchise die voor alle deelnemers van het fonds geldt, dus de relatie tussen franchise en AOW is sowieso fictief. Er wordt 8 procent premie over de premiegrondslag geheven; het veronderstelde nominale rendement bedraagt 7 procent; en de jaarlijkse initiële loonstijging, de aanpassing van AOW en franchise bedragen 3 procent.

2. De kosten

De belangrijkste parameters van de pensioenregeling die de kosten van een pensioensysteem bepalen zijn de franchise en de jaarlijkse opbouw. Als we de hierboven genoemde parameters constant houden, en de pensioenregeling ombouwen tot een middelloonstelsel, waarbij het jaarlijks opgebouwde pensioenrecht wordt geïndexeerd met hetzelfde percentage als de contractloonmutaties van actieve deelnemers (welvaartsvaste pensioenontwikkeling), dan kan berekend worden dat een middelloonstelsel zo'n 15 procent goedkoper is dan het eindloonstelsel. Bij deze berekening is wel uitgegaan van een specifieke veronderstelling over een gemiddeld carrièrepatroon dat relevant is voor het pensioenfonds. Bij deze berekening is een gemiddelde carrière als volgt gedefinieerd: een werknemer vangt haar

² Het model is opgesteld in Quattro-Pro (windowsversie) en is, evenals een versie van dit artikel waarin een meer technische toelichting verwoord is, verkrijgbaar bij de auteur.

loopbaan aan met een salaris van Fl. 40.000,- en bereikt na 15 jaar haar maximale inkomen van Fl. 62.500,- (jaarlijkse 'periodieken' van Fl. 1500,-, bedragen exclusief algemene loonmutaties), dat vervolgens geldt voor haar resterende loopbaan.

Dit lijkt een forse loonkostenreductie. Uitgedrukt als percentage van de loonsom is een en ander echter minder dramatisch. Voor de overheidssector kan berekend worden dat de pensioenkostenreductie van 15 procent slechts zo'n 1 procent van de loonsom bedraagt.

De constatering dat een eindloonstelsel duurder is dan een middelloonstelsel mag dan voor de hand liggen; het is echter ook een gerechtvaardigde vraag of dit een probleem is. Degenen die de kosten dragen, werkgevers en werknemers, laten hun afgevaardigden in het bestuur van het bedrijfs- of ondernemingspensioenfonds de zaken behartigen. Natuurlijk kunnen er in principe vraagtekens gezet worden of deze afgevaardigden de voorkeuren van de deelnemers op juiste wijze vertegenwoordigen. Indien we veronderstellen dat zij dit niet doen, heeft dat overigens forse consequenties voor de totale legitimatie van een op collectief niveau vastleggen van arbeidsvoorwaarden.

Door politieke partijen wordt ook het kostenargument regelmatig naar voren gebracht als basis voor een pleidooi om eindloonstelsels om te vormen tot middelloonstelsels. Drie redenen kunnen hier achter liggen. Het meest voor de hand liggende argument is dat een pensioensysteemwijziging die ook het ABP zou treffen een directe loonkostenbesparing voor de overheidssectoren kan betekenen en daarmee bijdragen aan alom gewenste besparingen op het overheidsbudget: driekwart van de premies voor het ouderdomspensioen zijn in de overheidssectoren werkgeverspremies. Deze besparing is echter wel beperkt (zie de berekening hierboven), en kan enkel bereikt worden indien verondersteld wordt dat sociale partners in deze sector een omvorming van eindloonstelsel naar middelloonstelsel zullen accepteren zonder compenserende arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen, hetgeen als een heroïsche veronderstelling beschouwd mag worden. Het tweede argument is gebaseerd op korte termijn fiscaal denken: pensioenpremies zijn aftrekbaar voor de loonheffing, en lagere premies impliceren derhalve -onder de bekende ceteris paribus clausule- dat de grondslag voor loon- en inkomstenbelasting toeneemt. Invoering van een middelloonstelsel betekent echter tegelijkertijd ook dat een lager pensioen wordt opgebouwd en uit dien hoofde een verlaging van de toekomstige grondslag voor loonheffing. Wat echter het meest zal meespelen is

een politiek-psychologische factor. Verwacht wordt dat de AOW-(omslag-)premie de komende jaren zal stijgen als gevolg van de vergrijzing. Ingrijpen in de primaire 'polisvoorwaarden' van de AOW ligt politiek bijzonder gevoelig. Door aan te dringen op een kostendaling van andere, aanpalende regelingen zoals het aanvullend pensioen, kan men toch de boodschap verkondigen dat het met de totale 'lastendruk' in verband met de oudedagsvoorzieningen wel meevalt.

3. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Al jaren staat de wens om de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt te vergroten hoog op de politieke agenda. Een dergelijke beleidswens zou volgens velen pas werkelijkheid kunnen worden indien werknemers zouden accepteren om aan het eind van de loopbaan vrijwillig een stapje terug te doen op de carrièreladder; in het jargon aangeduid met demotie. Het is hier niet de plaats om deze wens kritisch te bespreken, alhoewel het gemak waarmee door sommigen in algemene zin ouderdom gelijkgesteld wordt met 'minder productief' toch op z'n zachtst gezegd verbluffend genoemd mag worden. Hier staat ter discussie of het eindloonstelsel een hinderpaal zou zijn voor werknemers om aan het eind van hun loopbaan een lager salaris te accepteren. Immers, een lager laatstverdiende loon impliceert in een eindloonstelsel een lagere pensioengrondslag. Juist oudere werknemers, die meer oog hebben voor effecten van hun loopbaankeuzes op hun pensioen, onderkennen dit gevolg, en zullen daarom alleen uit die reden zich met hand en tand verzetten tegen demotie.

Een dergelijke kritiek op het eindloonstelsel, en de daarmee gepaard gaande wens om een middelloonstelsel in te voeren, is echter ongegrond. Al sinds jaar en dag kennen pensioensystemen gekenmerkt door eindloonstelsels zogenaamde 'knippen', of vormen van interne waardeoverdracht. Dat betekent dat bij een forse loonstijging of loondaling van de deelnemer de pensioenopbouw wordt gesplitst ('geknipt') in een periode vóór en ná de loonmutatie. Bijvoorbeeld in het pensioenreglement van het recent geprivatiseerde ABP wordt bij een negatieve inkomensmutatie van meer dan 5 procent het aantal opbouwjaren positief aangepast. Stel dat in het hierboven geschetste pensioensysteem een deelnemer van 55 jaar, met een jaarinkomen van Fl. 80.000,-, reeds 30 'opbouwjaren' heeft. Zijn pensioengrondslag bedraagt derhalve Fl. 50.000,-, en zijn pensioenrecht $30 \times 1,75\% \times \text{Fl. } 50.000,- = \text{Fl. } 26.250,-$. Als gevolg van een herplaatsing op een minder hoog beloonde functie (=demotie) bedraagt zijn inkomen vervolgens Fl. 70.000,-,

waarmee zijn pensioengrondslag daalt tot Fl. 40.000,-. In het systeem van interne waardeoverdracht wordt zijn aantal opbouwjaren verhoogd met de factor: 50.000/40.000, en bedraagt derhalve 37,5 jaar. De pensioenaanspraak vóór en ná de herplaatsing is daarmee gelijk.

4. Inkomensoverdrachten

Een eindloonstelsel bevoordeelt deelnemers in een pensioenfonds die een meer dan gemiddelde carrière doormaken. Zij betalen in het begin van de loopbaan relatief lage premies, en hun pensioenrechten worden afgerekend tegen het relatief hoge eindloon. Dit effect kan met behulp van het model kwantitatief goed inzichtelijk gemaakt worden.

We introduceren, naast het hierboven beschreven gemiddelde carrièrepatroon, twee andere standaardcarrières. Het inkomen van een deelnemer met een *minder* dan gemiddelde carrière vangt aan met Fl. 34.000,- en wordt met gelijkmatige stappen van Fl. 1000,- (excl. algemene salarismutaties) per jaar verhoogd tot Fl. 44.000,-. Deze deelnemer bereikt derhalve in 10 jaar zijn maximale inkomen. Ten slotte wordt het inkomenspatroon van de deelnemer met een *meer* dan gemiddelde carrière vastgesteld. Ook deze deelnemer begint met een inkomen van Fl. 40.000,-, maar groeit in 20 jaar uit tot een inkomen van Fl. 120.000,- (jaarlijkse stappen van Fl. 4000,-). Vanzelfsprekend zijn deze carrièreprofielen volstrekt willekeurig. Overigens zullen de karakteristieke carrièreprofielen per pensioenfonds behoorlijk verschillen. Ik meen echter dat dit herkenbare carrièreprofielen zijn, waarmee de problematiek redelijk geïllustreerd kan worden.

Om de uitkomsten die bereikt worden in een eindloonstelsel op juiste wijze te vergelijken met een middelloonstelsel, stellen we een middelloonstelsel op waarbij de franchise, de jaarlijkse opbouw, en het premiepercentage aangepast worden. Deze drie parameters worden zodanig aangepast dat het voor de deelnemer met een gemiddelde carrière niet uitmaakt onder welk pensioenregime zij haar rechten opbouwt.

Het premiepercentage dient neerwaarts te worden aangepast om de totale premiesom (en daarmee de kosten) constant te houden, aangezien de premiegrondslag toeneemt (a.g.v. de verlaging van de franchise). De kosten van beide stelsels zijn ook gelijk. Zijn ook de kosten van beide stelsels gelijk.

De parameters voor beide stelsels zijn:

Tabel: parameters eindloon- en middel- loonstelsel		
	Eindloonstelsel	Middel- loon- stelsel
Franchise	Fl. 30.000,-	Fl. 28.000
Premie- percentage	8%	7,4%
Opbouw- percentage	1,75%	1,875%

In het aldus geformuleerde middelloonstelsel kan een deelnemer die absoluut geen carrière maakt een 'pensioenresultaat' van 75 procent bereiken indien zij 40 jaar pensioen opbouwt. De definitie voor 'pensioenresultaat' luidt:

Pensioenresultaat

$$= \frac{\text{(pensioen + AOW)}}{\text{laatst verdiende inkomen}}$$

Daarnaast definiëren we het begrip 'profijratio'. Deze ratio geeft weer in welke mate een deelnemer aan een pensioenfonds profiteert van de door haar ingelegde premies:

Profijratio

$$= \frac{\text{het jaarlijks pensioen opgebouwd bij het fonds (excl. AOW)}}{\text{de ingelegde premies van de deelnemer (incl. rendement)}}$$

In tabel 1 zijn de resultaten voor de verschillende typen deelnemers samengevat door gebruik te maken van de definities van pensioenresultaat en profijratio.

De parameters zijn zoals gesteld zodanig gekozen dat de uitkomsten voor de deelnemer met een gemiddelde carrière (afgerond) hetzelfde zijn. Duidelijk is dat de deelnemer met een meer dan gemiddelde carrière profiteert van het eindloonstelsel. Haar profijratio is in geval van dit stelsel bijna 30 procent hoger dan die van de deelnemer met een minder dan gemiddelde carrière: voor hetzelfde geld krijgt zij dus 30 procent meer pensioen! Het spiegelbeeld wordt duidelijk in het bereikte pensioenresultaat: in het middelloonstelsel profiteren de deelnemers met een min-

der dan gemiddelde carrière van de combinatie van een lagere franchise en een hoger opbouwpercentage.

Tabel 1: uitkomsten in basiscenario (AOW welvaartsvast)

Carrièreverloop	Pensioen- resultaat eindloon	Pensioen- resultaat middelloon	Profijtratio eindloon	Profijtratio middelloon
Minder dan gemiddeld	70%	72,7%	10,6%	11,0%
Gemiddeld	70%	69,6%	11,4%	11,3%
Meer dan gemiddeld	70%	61,9%	13,7%	12,1%

5. AOW-gat

In de vorige paragraaf is een rozig beeld van pensioenland geschetst: de AOW ontwikkelt zich welvaartsvast. En alhoewel toevallig in 1996 dit beeld ook reëel is -de koppeling tussen uitkeringen en contractlonen is immers uitgevoerd- zal geen zinnig mens uitgaan van een garantie op een welvaartsvaste ontwikkeling van de AOW voor de komende 40 jaar. Dit, ondanks het huidige draagvlak dat aanwezig is bij de bevolking voor financiering van de AOW.

Als de AOW niet de gemiddelde contractloonontwikkeling volgt, kunnen pensioenfondsen besluiten om toch een welvaartsvast pensioen aan te bieden, door het ontstane 'gat' bij te verzekeren. In technische zin kan dat heel eenvoudig gedaan worden door de franchise met hetzelfde percentage aan te passen als de AOW. Stel dat de jaarlijkse AOW-indexering in tegenstelling tot de contractloonontwikkeling niet 3 procent maar 2,5 procent bedraagt, en dat de pensioenfondsen het aldus ontstane gat 'dekken'. Voor het middelloon- en het eindloonsysteem kunnen de resultaten beschouwd worden in tabel 2.

In het eindloonsstelsel wordt het AOW-gat op perfecte wijze hersteld voor de deelnemers. In het middelloonsstelsel is dit niet het geval: weliswaar wordt voor enig jaar dat de AOW achterblijft bij de algemene loonontwikkeling het gat voor dat jaar gecompenseerd; als in daarop volgende jaren de AOW wederom achterloopt kan het middelloonsstelsel hiervoor geen compensatie bieden. Voorstanders van het eindloonsstelsel wijzen juist op dit effect.

Tabel 2: Uitkomsten in geval van AOW-gat + dekking pensioenfondsen

Carrièreverloop	Pensioen- resultaat einloon	Pensioen- resultaat middelloon	Profijtratio einloon	Profijtratio middelloon
Minder dan gemiddeld	70%	68,7%	12,4%	11,3%
Gemiddeld	70%	66,8%	12,2%	11,4%
Meer dan gemiddeld	70%	60,4%	14,0%	12,1%

Elke econoom is echter gepokt en gemazeld met een belangrijke basisintuïtie: "There is no such thing as a free lunch". Dit geldt dus ook voor de vergelijking tussen eind- en middelloonstelsels in dit scenario. De profijtratio's stijgen voor alle drie de categorieën deelnemers ingeval van het eindloonstelsel. Simpel gesteld betekent dit dat deelnemers 'opeens' meer pensioen krijgen voor hun ingelegde premies. Aangezien het weinig opportuun lijkt om te veronderstellen dat het gemiddelde rendement stijgt als gevolg van de veronderstelling dat fondsen het AOW-gat volledig gaan dekken, is hier wat anders aan de hand. Berekend kan worden dan in dit voorbeeld de totale premiesom in het eindloonsysteem met zo'n 16 procent stijgt a.g.v. de dekking van het AOW-gat.

Om tot een nuchtere afweging te komen tussen middelloon- en eindloonsysteem zou verondersteld moeten worden dat in principe dezelfde middelen ter beschikking zouden zijn. Als pensioenfondsen bereid zijn om hogere premies te heffen in geval van een eindloonsysteem om -ongewenste- effecten van een AOW-gat te compenseren, dan zouden deze middelen ook ingezet kunnen worden om de parameters voor een middelloonsysteem aan te passen: een hoger opbouwpercentage en/of een lagere franchise. Berekend kan dan worden dat het middelloonsysteem voor deelnemers met een gemiddelde of met een minder dan gemiddelde carrière een evengoede of zelfs betere dekking tegen het AOW-gat biedt.

6. Conclusies

Vier elementen in het debat over de keuze voor het eindloon- dan wel het middelloonstelsel zijn in dit artikel tegen het licht gehouden. Het eindloonstelsel is bij

ongewijzigde parameters duurder dan het middelloonstelsel, maar het is vooral nog onduidelijk waarom dit een probleem zou zijn. Uitgedrukt als percentage van de loonsom bedragen de kosten van het eindloonstelsel afgezet tegen het middelloonstelsel ongeveer 1 procent. Door werkgevers en werknemers in de bedrijfstakken zal afgewogen moeten worden of een dergelijke prijs geaccepteerd wordt. Het eindloonstelsel staat in principe een 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' niet in de weg. Uitgaande van deze twee elementen in het debat kan geen -principiële keuze tussen eindloon- of middelloonstelsel gemaakt worden.

Kenmerk van het eindloonstelsel is echter wèl dat er forse inkomensoverdrachten plaatsvinden van deelnemers met een minder dan gemiddelde carrière naar deelnemers met een meer dan gemiddelde carrière. En het is de vraag of een dergelijke vorm van inkomensoverdracht de voorkeur verdient. Het belangrijkste tegenargument van voorstanders van het eindloonstelsel is dat een dergelijk systeem een betere waarborg is tegen uitholling van het totale pensioen als gevolg van een AOW-ontwikkeling die achterloopt bij de gemiddelde aanpassing van de contractlonen. Dit argument kan alleen gevolgd worden, als geaccepteerd wordt dat de prijs van de pensioenopbouw verhoogd wordt. En een dergelijke hogere prijs kan evengoed gebruikt worden om de parameters van een vergelijkbaar middelloonstelsel zodanig aan te passen dat het 'AOW-gat' ook gerepareerd wordt.

De eindconclusie kan dan ook niet anders zijn dat een omvorming van eindloon- naar middelloonstelsels in pensioenland gewenst is, zij het om andere redenen dan door velen naar voren gebracht. Middels wijzigingen in franchise en opbouwpercentage kan elk gewenst niveau van polisvoorwaarden -met bijbehorende kosten-gerealiseerd worden.