

Is er iets mis met de doorsneepremie???

Adri Jansen AAG en mr. Tom Dimmendaal, beiden partner bij Sprenkels en Verschuren Rubriek: Stelsel

Geplaatst op 27-02-2014

Pensioen staat de laatste jaren veel meer in de schijnwerpers dan in de daaraan voorafgaande decennia. Dat is heel begrijpelijk want vele (veronderstelde) zekerheden blijken aanzienlijk minder zeker dan we allemaal lange tijd gedacht hebben.

We leren telkens bij, óók alle 'deskundigen' uit de pensioenwereld. Zo weten we nu dat financiële schokken (als die substantieel zijn, of als lage rendementen lang aanhouden) de beoogde garanties ondermijnen. Ook de levensverwachting blijkt niet zomaar 'verzekerd' te kunnen worden. En als het systeem die zekerheden niet kan bieden, dan moet het systeem de schokken zelf absorberen (lees: ontstaat er een minder zeker pensioen).

Het is wel erg jammer dat deze geleerde les maar niet in een nieuwe Pensioenwet terecht lijkt te komen. De politiek is al ruim 5 jaar met een nieuw Financieel Toetsingskader bezig en telkens is er uitstel nodig. Dat werkt erg verlamdend; niemand weet waar hij aan toe is. Wat ook erg jammer is, is dat nu ook de doorsneepremie steeds vaker in deze discussie gemengd wordt. Velen zijn het er inmiddels over eens dat de doorsneepremie aan alle kanten rammelt. Wij vinden dat niet terecht: de doorsneepremie heeft ook goede kanten. In dit artikel beschrijven wij dat de doorsneepremie niet het pensioenprobleem is en dat het dus beter is dit buiten de discussie te houden over een nieuw pensioensysteem. Wij voegen daarmee dus geen problemen toe aan de huidige discussie; we proberen er een weg te nemen.

Waar zien we de doorsneepremie?

Bij bedrijfstakpensioenfondsen is (als er sprake is van een verplichtstelling in de bedrijfstak) een doorsneepremie wettelijk verplicht. Binnen de bedrijfstak dient het bedrijfstakpensioenfonds aan alle aangesloten werkgevers dezelfde doorsneepremie in rekening te brengen. De oorspronkelijke gedachte hierachter is dat er geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvindt. Allemaal dezelfde regeling, voor dezelfde prijs.

Bij ondernemingspensioenfondsen is een doorsneepremie niet verplicht, maar komt die in feite wel vaak voor. Hier speelt vooral het praktische element. De feitelijke inkoop van de pensioenopbouw wordt gezien als een interne aangelegenheid binnen het fonds. Een stabiele premie als percentage van salaris of pensioengrondslag is vervolgens lekker makkelijk op de arbeidsvoorwaarden-tafel.

Bij collectief verzekerde regelingen is er vrijwel nooit sprake van een doorsneepremie. De verzekeraar is wettelijk verplicht om elke premie individueel vast te stellen en brengt de som van al die individuele premies bij de werkgever

in rekening. We noemen dat dan géén doorsneepremie. Maar als die totale premie bij het arbeidsvoorwaardenoverleg uitgedrukt wordt als percentage van de salarissom: wat is dan het verschil met een doorsneepremie?

Een voorbeeld

Stel, we hebben het volgende eenvoudige bestand met 4 deelnemers:

Leeftijd	Premie
25	8%
35	12%
45	16%
55	24%

Gemiddeld 15%

Genoemde premies betreffen de actuariële last die hoort bij de inkoop van een (middellood)pensioen in desbetreffend boekjaar. We gaan er daarbij van uit dat die last bij een fonds of een verzekeraar gelijk is. Ook maken we, om het eenvoudig te houden, geen onderscheid tussen pensioengrondslag of salaris.

Het pensioenfonds kan met dit bestand een doorsneepremie vragen van 15%. Hoger of lager kan ook; daarover later meer. Een verzekeraar vraagt de som van alle afzonderlijke premies. Maar bij de besprekingen over de arbeidsvoorwaarden wordt deze totale premie vrijwel altijd 'gemiddeld' en hebben we het óók over een pensioenpremie van 15%. Die heet dan alleen geen doorsneepremie.

Oftewel: als we er basaal naar kijken, is de doorsneepremie niet anders dan de gemiddelde pensioenlast van een geheel bestand. Dat is een handig getal; het zou zonde zijn als de doorsneepremie uitgebannen wordt.

Het actuele tegenargument: jong betaalt voor oud

Feitelijk klopt dit argument niet. De deelnemer betaalt niet zelf de doorsneepremie. Dat doet de werkgever. En die doorsneepremie wordt vastgesteld op basis van de voor iedereen (actuarieel) juiste premie. Bij een middelloodregeling heeft de deelnemer ook geen recht op de doorsneepremie maar op de pensioenopbouw die toegezegd wordt. Als je jong bent, kost die opbouw minder dan als je ouder bent. Dat is eigenlijk helemaal geen solidariteit, maar gewoonweg het middelen van de totale pensioenlast. Als dat niet meer mag, dan zou je niet alleen de doorsneepremie moeten verbieden, maar ook het middelen van pensioenlasten zoals dat bij cao-onderhandelingen gebruikelijk is. Dat zou een bijzondere maatregel zijn. Bovendien leidt het vervallen van de doorsneepremie er niet toe dat de jongere deelnemer dan in de vorm van een hoger loon aanspraak kan maken op het verschil tussen de voor hem hogere doorsneepremie en lagere actuariële pensioenpremie.

De solidariteit tussen jong en oud zou, volgens recente inzichten, zelfs vermeden moeten worden door (voor eenzelfde doorsneepremie) de pensioenopbouw degressief te maken. De jongere krijgt een hogere pensioenopbouw

dan de oudere. In onze ogen raak je dan wel erg ver van de verzorgingsgedachte afgedwaald. Wat is er mis met een gelijke opbouw en de logica dat die opbouw voor jongeren goedkoper is dan voor ouderen? Als de gedachte van gelijke beloning nu ineens tot in detail ingevuld moet worden dan bepleiten wij om dat te doen bij de beschikbare-premieregelingen. Die regelingen vertegenwoordigen immers de ultieme beloningsgedachte. Gooi dan het zogenaamde staffelbesluit in de prullenbak en accepteer een voor een ieder gelijke premie van bijvoorbeeld 15%. Een gelijke Dan kan de doorsneepremie blijven bestaan voor pensioenregelingen die gebaseerd zijn op de verzorgingsgedachte.

‘Jong betaalt voor oud’ wordt de laatste jaren kwalijker gevonden, omdat velen tussentijds het arbeidsproces verlaten om bijvoorbeeld als zzp-er door te gaan of ze verlaten de bedrijfstak. Zij betalen wel de relatief hoge premie, maar kunnen later niet genieten van de lage premie. Hierboven hebben we al aangetoond dat dit argument (volgens ons) niet klopt omdat de doorsneepremie voor rekening komt van de werkgever. Wat de deelnemer zélf betaalt, is niet de gehele doorsneepremie, maar ‘slechts’ de deelnemersbijdrage. Het is in Nederland gebruikelijk dat voor de deelnemersbijdrage een vast percentage geldt van bijvoorbeeld 6% voor alle leeftijden. Terwijl wij de doorsneepremie slechts een gemiddelde vinden (zonder solidariteit), heeft de deelnemersbijdrage wel enige solidariteit in zich. Als je jong bent betaal je in verhouding tot ouderen een groter deel van de daadwerkelijke kosten van de pensioenopbouw en als je ouder wordt betaal je vervolgens een minder groot deel. Als je echter in een andere pensioenregeling terecht komt, zal die deelnemersbijdrage veelal dezelfde systematiek kennen en gaat de deelnemer dus toch gewoon genieten van deze leeftijdssolidariteit. Maar het kan soms ook gaan knellen bijvoorbeeld als:

- de deelnemersbijdrage (aanzienlijk) hoger ligt dan de actuariële last (bijvoorbeeld 10%; in het voorbeeld is dat voor de jongeren meer dan hun eigen actuariële last). Dan betaal je (een aantal jaren) feitelijk méér dan de waarde van de pensioenopbouw. Dat is onwenselijk. Als dat opgelost moet worden, moet echter aan de deelnemersbijdrage gesleuteld worden en zou de doorsneepremie overeind moeten blijven.
- de deelnemersbijdrage bij de nieuwe werkgever wezenlijk anders is dan bij de oude werkgever. Dan is het denkbaar dat de leeftijdssolidariteit niet adequaat aansluit. Het is echter de vraag of dit een echt probleem is dat een oplossing behoeft. Bij een wisseling van baan geldt wel vaker dat niet alle details op elkaar aansluiten en wordt een totaaloverweging gemaakt. Hoe dan ook: ook dit is geen systeemfout bij de doorsneepremie maar een gevolg van de gekozen deelnemersbijdrage.
- de deelnemer niet aansluitend in een pensioenregeling terechtkomt (geen baan meer, zzp-er e.d.). Dan heb ga je nimmer profiteren van de relatief lage deelnemersbijdrage op hogere leeftijd terwijl je in de jongere jaren wel relatief veel betaald hebt. In theorie is dit eenvoudig op te lossen, door de deelnemersbijdrage afhankelijk te maken van de leeftijd. Dat willen we echter veelal niet omdat daardoor het netto loon in de loop van de tijd terug gaat lopen als je ouder wordt. Een lastiger oplossing is misschien dat je een vertrekkende deelnemer iets van de te hoge deelnemersbijdrage terug geeft. Maar we kunnen we misschien beter accepteren als een klein nadeeltje van de leeftijdsafhankelijke deelnemersbijdrage die we koesteren.

Wat als de doorsneepremie teveel afwijkt van de feitelijke inkoop?

Een te *lage* doorsneepremie komt eigenlijk niet meer voor. In vroeger jaren was het niet ongebruikelijk dat bij hoge dekkingsgraden een forse korting, of premie-holiday, of zelfs terugbetaling plaatsvond. Vanaf 2007 moet echter ten

minste de zogenaamde kostendeekkende premie betaald worden (tenzij er echt veel vet op de botten van het fonds zit). Er wordt dus in beginsel niet 'te weinig' betaald.

Een te *hoge* doorsneepremie kan zich voordoen indien deze premie een component bevat voor herstel naar de gewenste dekkingsgraad of voor indexaties (van inactieven). Ook bevat een doorsneepremie soms nog de last van oude overgangsregelingen. Dit soort zaken kan er wél toe leiden dat 'jong voor oud' betaalt; maar ook dat actieven betalen voor inactieven. Dat kán je oplossen door de doorsneepremie te verbieden. Maar er kan ook meer aandacht ontwikkeld worden voor deze vorm van solidariteit. Als partijen hierover transparant zijn dan zal de solidariteit ofwel geaccepteerd worden ofwel verdwijnen. Met beiden is niets mis, als eenieder maar begrijpt wat alle consequenties zijn. De huidige pensioenplannen van de regering bevatten het idee om het generatie—effect van de doorsneepremie te toetsen. Als er teveel wordt afgeweken van de feitelijke kostprijs, dan moet dat aan het licht komen. Ondanks alle publicaties van CPB, CDA en zomeer, denkt ook de regering dus kennelijk aan het opschonen van de doorsneepremie en kan die kennelijk wel degelijk in stand blijven.

Overigens kan overheveling van actieven naar inactieven ook plaatsvinden in een middelloonregeling bij een verzekeraar met een vast premiebudget of een actuariële premie met een opslag voor indexatie. Dan betaalt 'actief' voor 'inactief' en is er ook een grote kans dat 'jong' voor 'oud' betaalt. In beginsel is daar niets mis mee, alhoewel het op de lange termijn volgens ons geen stand kan houden. Een verbod op doorsneepremies zou geen effect op deze regelingen hebben, terwijl die eenzelfde nadeel kunnen hebben als de doorsneepremie.

Verder kan een doorsneepremie (voor een bepaalde werkgever) soms ook te hoog of te laag zijn bij deelname aan een verplichtgesteld BPF. Een 'jong bedrijf' in een 'oude bedrijfstak' betaalt bijvoorbeeld een te hoge premie. Dit is echter een gevolg van de solidariteit die wij in Nederland in sommige bedrijfstakken bewust wettelijk afdwingen. Ook hier concluderen we dat het niet aan de doorsneepremiemethodiek ligt.

Samenvattend

Wij denken dat de huidige bezwaren tegen de doorsneepremie volledig zijn doorgeslagen.

- Technisch gezien, is het niet meer dan een gemiddelde premie die ontstaat uit lage en hoge actuariële premies. Een praktisch getal; veelal onmisbaar bij cao-onderhandelingen.
- Het vervallen van de doorsneepremie betekent niet automatisch dat de jongere werknemers dan een hoger salaris krijgen. De werknemer blijft in deze regelingen namelijk een leeftijdsonafhankelijke eigen bijdrage betalen. De werkgever zal (macro-economisch gezien) ook niets aan de jongere werknemer willen teruggeven, omdat zijn totale lasten bij het schrappen van de doorsneepremie gelijk blijven door het stijgen van de pensioenlasten voor de oudere deelnemers.
- Een voordeel van de doorsneepremie is dat die de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers ten goede komt, omdat je hun hogere pensioenlast niet direct ziet. Dat is niet transparant, maar dat is juist ook de bedoeling om de kansen voor ouderen op de arbeidsmarkt niet te verminderen.
- Als we niet onder ogen willen zien dat een gelijk pensioen leidt tot kosten die afhangen van de leeftijd, dan moet de discussie niet beperkt worden tot de doorsneepremie.. Dan moet ook verzekeraars verboden worden om naar de leeftijd te kijken. Dat lijkt ons een onbegaanbare weg.

- Te grote of te eenzijdige solidariteit dient te worden voorkomen; of in iedere geval transparant te worden gemaakt. Daarvoor hoeft de doorsneepremie echter niet te sneuvelen.
- Degressieve opbouw: een onzalig idee. Sleutel dan liever aan de beschikbare-premieregeling Lees: in plaats van een leeftijdsstaffel bij beschikbare –premieregelingen een vaste premie voor alle leeftijden.
- We moeten het kind niet met het badwater weggooien.