

# Zilveren generatie; Het nieuwe goud voor werkgevers?

Master Thesis

Universiteit: Maastricht University

Faculteit: Faculty of Law

Naam student: Elianne Janssen MSc.

ID-nummer: i399809

Studie: LL.M. Fiscaal Recht, specialisatie International & European Tax Law

Begeleiders: Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn

Inleverdatum: 07-08-2011

Plaats: Maastricht

Aantal woorden: 30.984

## Voorwoord

Beste lezer,

‘Vergrijzing’ is een mantra die momenteel talrijke malen wordt herhaald in onderbouwingen van politiek beleid, in het bijzonder op het vakgebied van pensioen. Hoewel deze demografische ontwikkeling al lang geleden is voorspeld, is Nederland en menig ander land niet goed voorbereid op alle mogelijke gevolgen van dien. Nu de harde realiteit langzaam zichtbaar wordt, staat het onderwerp volop in de spotlight. Vigerende debatten in de politiek, tussen sociale partners en andere overleggenia over ‘ons’ pensioen overheersen dan ook de gespreksonderwerpen van de dag. Aandacht wordt met name altijd besteed aan de lasten die de vergrijzing met zich brengt, maar de baten blijven vaak verborgen. Uiteraard worden de kosten hoger als de bevolking langer blijft leven en is de houdbaarheid van het pensioenstelsel in gevaar, maar daar staan inkomsten tegenover, ook al zijn deze vaak van niet-materiële aard. De bevolking leeft langer en ook neemt het aantal jaren in goede gezondheid toe. Werknemers zijn dus in staat langer te werken. Toch functioneert de arbeidsmarkt voor ouderen echter matig. Vergrijzing wordt door veel werkgevers gezien als een grauwe, grijze term. Er heerst een negatieve beeldvorming c.q. stigma ten aanzien van oudere werknemers; zij zijn dan ook niet welkom.

Werkgevers zijn in het bijzonder terughoudend om oudere werknemers in dienst te houden of in dienst te nemen omdat hun loonkosten erg hoog zijn. In dit onderzoek zal ik er echter voor pleiten dat vergrijzing ook vanuit een meer ‘roze bril’ bekeken kan worden. Een verlaging van de loonkosten kan oudere werknemers al een stuk aantrekkelijker maken op de arbeidsmarkt. Deze scriptie zal een mogelijke oplossing voordragen hoe dit bewerkstelligd kan worden.

Deze thesis heb ik geschreven ter afsluiting van de Master in Fiscaal Recht – International & European Tax Law aan de Universiteit te Maastricht. Dit afstudeeronderzoek was niet enkel de laatste horde die ik moest overwinnen om mijn studie af te sluiten, maar hiermee zeg ik tevens mijn studententijd vaarwel. Met veel genoegen en plezier kijk ik terug op vijf bijzondere jaren en is het nu tijd voor een volgende fase in mijn leven.

Het lijkt mij dan ook zeer gepast om van deze gelegenheid gebruik te maken om een groot woord van dank uit te spreken naar een aantal personen. Allereerst zijn dit mijn ouders, broer en vrienden die altijd voor mij klaar stonden en zorgden voor genoeg ontspanning tijdens het schrijven van deze scriptie. Verder wil ik Dr. Anouk Bollen-Vandenboorn bedanken voor haar kundigheid en stimulerende begeleiding. Haar adviezen en feedback hebben mij erg geholpen om dit eindresultaat te behalen. Tot slot werd het uitvoeren van mijn onderzoek extra gestimuleerd door de omgeving waarin ik deze master thesis heb mogen schrijven. Zeker veel dank gaat dan ook uit naar de betrokken medewerkers van de afdeling Pensions, Actuarial & Insurance Services van PwC te Amsterdam. Ik ben erg goed geadviseerd door hun expertise en de verhelderende argumenten die zij aanvoerden tijdens inhoudelijke discussies. Fijn dat jullie altijd voor mij klaar stonden met kritische feedback. Ik ben dan ook van mening dat ik zonder jullie ondersteuning nooit dit resultaat had kunnen behalen.

## Lijst van afkortingen

ABP	Stichting Pensioenfonds ABP
AFM	Autoriteit Financiële Markten
AG	Actuariële Genootschap
AOW	Algemene Ouderdomswet
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CGB	Commissie Gelijke Behandeling
CPB	Centraal Plan Bureau
DB	Defined Benefit
DC	Defined Contribution
DNB	De Nederlandsche Bank
EEG	Europese Economische Gemeenschap
EG	Europese Gemeenschap
EU	Europese Unie
EWS	Europese Werkgelegenheidsstrategie
FTK	Financieel Toetsingskader
HR	Hoge Raad
HvJ	Hof van Justitie
HvJ EG	Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen
MHP	Vakcentrale voor Midden- en Hoger Personeel
MvA	Memorie van Antwoord
MvT	Memorie van Toelichting
NP	Nabestaandenpensioen
nr.	Nummer
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OP	Ouderdompensioen
p.	Pagina
PPI	Premie Pensioen Instelling
SER	Sociaal-Economische Raad

STAR	Stichting van de Arbeid
Stb.	Staatsblad
Stcrt.	Staatscourant
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TK	Tweede Kamer
VUT	Vervroegde Uittreding
VwEU	Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
WAO	Wet op Arbeidsongeschiktheid
Wet Bpf 2000	Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000
Wet IB 2001	Wet inkomstenbelasting 2001
Wet LB 1964	Wet op de Loonbelasting 1964
WGBL	Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
WW	Werkloosheidswet

# Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1: Inleiding</b> .....	<b>9</b>
<b>Hoofdstuk 2: De Nederlandse arbeidsmarkt</b> .....	<b>14</b>
2.1. Samenstelling Nederlandse bevolking .....	14
2.2. Ontwikkelingen in arbeidsparticipatie.....	15
2.2.1. Doelstellingen Europese Unie .....	15
2.2.2. Commissie Bakker .....	16
2.3. Overheidsbeleid aanbodzijde .....	17
2.3.1. Verhoogde arbeidskorting voor oudere werknemers .....	17
2.3.2. Herinvoering sollicitatieplicht .....	18
2.3.3. WGBL.....	18
2.3.4. Aanpak VUT en prepensioen.....	19
2.3.5. Doorwerkbonus en houdbaarheidsbijdrage.....	19
2.3.6. Verhoging AOW- en pensioenleeftijd.....	21
2.3.7. Maatregelen OESO-landen .....	23
2.4. Overheidsbeleid vraagzijde .....	24
2.4.1. Subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid.....	24
2.4.2. Premiekorting werkgevers.....	25
2.4.3. Flankerend Beleidsagenda 2020.....	26
2.4.4. Vitaliteitspakket.....	26
2.5. Obstakels arbeidsmarkt .....	27
2.5.1. Economische belemmeringen.....	27
2.5.1.1. Verhouding salaris en productiviteit .....	27
2.5.1.2. Uitkeringen .....	29
2.5.1.3. Economische crisis .....	30
2.5.2. Juridische belemmeringen.....	30
2.5.2.1. WGBL.....	30
2.5.2.2. Ontslagbescherming .....	31
2.5.2.3. Pensioenontslag .....	32
2.5.3. Beeldvorming.....	32
2.6. Conclusie .....	34
<b>Hoofdstuk 3: Pensioenpremies als onderdeel loonkosten</b> .....	<b>36</b>
3.1. Werknemerspensioen .....	37
3.1.1. Pensioenwet.....	37

3.1.2. Fiscaal kader werknemerspensioen .....	41
3.1.2.1. Eindloon .....	42
3.1.2.2. Middelloon .....	43
3.1.2.3. Beschikbare premie.....	43
3.2. Pensioenpremies .....	44
3.2.1. Samenstelling pensioenpremie .....	45
3.2.2. Pensioenpremie pensioenfonds .....	46
3.2.3. Pensioenpremie verzekeraar .....	48
3.2.4. Werkgeverspremie en werknemerspremie .....	48
3.2.5. Relatieve en absolute hoogte pensioenpremie.....	49
3.2.6. Verdeling pensioenpremies .....	54
3.2.7. Huidige ontwikkelingen omtrent pensioenpremies.....	54
3.3. Pensioenpremies oudere werknemers .....	56
3.4. Conclusie .....	58
<b>Hoofdstuk 4: DB-regelingen.....</b>	<b>61</b>
4.1. Argumenten voor behoud doorsneesystematiek.....	62
4.2. Argumenten tegen doorsneesystematiek .....	64
4.3. Mogelijke oplossing doorsneepremie.....	65
4.3.1. Toetsing WGBL .....	70
4.4. Mogelijke oplossing doorsneeopbouw .....	76
4.4.1. Doorsneepremie met behoud doorsneeopbouw .....	76
4.4.2. Doorsneepremie met degressieve opbouw .....	76
4.5. Internationaal perspectief .....	80
4.5.1. IJsland .....	82
4.5.2. Zwitserland.....	83
4.6. Conclusie .....	85
<b>Hoofdstuk 5: DC-regelingen.....</b>	<b>88</b>
5.1. Staffebesluit.....	89
5.2. Mogelijke oplossing DC-regelingen .....	94
5.2.1. Toetsing WGBL .....	99
5.3. Vergelijking DB- en DC-regeling .....	101
5.4. CDC-regeling .....	103
5.5. Internationaal perspectief .....	105
5.5.1. Chili.....	107

5.5.2. <i>Denemarken</i> .....	108
5.6. Conclusie .....	110
<b>Hoofdstuk 6: Conclusie &amp; Aanbevelingen .....</b>	<b>113</b>
<b>Bijlagen.....</b>	<b>118</b>
Bijlage 1: Toelichting componenten rekenvoorbeeld 1 .....	118
Bijlage 2: Totale premiekosten volgens huidige DB-regeling .....	121
Bijlage 3: Totale premiekosten volgens voorgestelde DB-regeling .....	123
Bijlage 4: Actuarieel neutrale opbouw en opbouw op grond van eindloonregeling .....	125
Bijlage 5: De bij tabel 1 behorende uitgangspunten.....	127
Bijlage 6: Reproductie DB-regeling naar DC-regeling .....	128
Bijlage 7: Totale premiekosten volgens huidige DC-regeling .....	130
Bijlage 8: Totale premiekosten volgens voorgestelde DC-regeling.....	132
Bijlage 9: Rekenvoorbeeld 1 met gewijzigde sterftetabel en rekenrente bij een opbouwpercentage van 2,25 .....	134
Bijlage 10: Rekenvoorbeeld 1 met gewijzigde sterftetabel en rekenrente bij degressieve opbouwpercentages .....	136
<b>Literatuurlijst .....</b>	<b>138</b>



## Hoofdstuk 1: Inleiding

*“Wie het goede van het pensioenstelsel wil bewaren, zal juist de beperking moeten zoeken”*

De arbeidsmarkt in Nederland staat fundamenteel te veranderen door de huidige demografische ontwikkelingen. Het aantal 65-plussers blijft de komende jaren sterk toenemen tot circa 2040, anderzijds neemt de beroepsbevolking door de ontgroening af.

Concreet betekent dit voor de lange termijn dat Nederland de komende decennia enerzijds te maken krijgt met arbeidskrapte, terwijl anderzijds de eisen aan het kennisniveau en het aanpassingsniveau van de beroepsbevolking toenemen door de globalisering. Dit vraagt om langer werken, meer flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Nederland heeft ‘snel’ iedereen nodig om haar productiviteit hoog te houden. De beroepsbevolking moet voortdurend inzetbaar zijn.

Ouderen werken de laatste jaren al langer door. Zo heeft het terugbrengen van de fiscale ruimte voor pensioen en de afschaffing van de VUT inmiddels voor een sterke stijging van de participatie van ouderen gezorgd.<sup>1</sup> Daarnaast werken mensen ook langer door omdat zij steeds beter opgeleid zijn. Dit geldt in versterkte mate voor vrouwen.<sup>2</sup> Tevens heeft de verschuiving van gezinnen met één kostwinner naar gezinnen met tweeverdieners bijgedragen aan een verhoogde arbeidsparticipatie.<sup>3</sup>

Arbeidsrechtelijke aspecten vanuit het werkgeversperspectief kunnen echter een belemmering vormen voor het in dienst houden of het in dienst nemen van werknemers van 65-jarige leeftijd en zelfs ouder.

Zo staan werkgevers voor de korte termijn voor de vraag hoe zij zich kunnen handhaven in één van de grootste recessies. Meest voor de hand liggend is dan om sterk te snijden in de bedrijfskosten. Driekwart van de werkgevers kiest vervroegde pensionering als crisismaatregel.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Rapport Commissie Arbeidsparticipatie (2008), p. 27

<sup>2</sup> Donner (2009), p. 3

<sup>3</sup> Kösters & Moonen (2011), p. 1

<sup>4</sup> Van Dalen, Henskens & Conen (2010), p. 2

Ook is een grondige bijstelling aan vooroordelen nodig. Negatieve beelden heersen over oudere werknemers<sup>5</sup>. Ouderen worden vaak geassocieerd met ziekteverzuim, minder flexibiliteit, minder fysieke belasting en minder ‘up to date’ met betrekking tot nieuwe technologieën. Werkgevers zijn van mening dat deze punten resulteren in hoge risico’s wanneer zij oudere werknemers in dienst houden of nemen en blijven daarom 65 jaar als uiterste ‘deadline’ voor deelname aan het arbeidsproces van werknemers zien. Deze negatieve percepties berusten niet altijd op de werkelijkheid en zouden derhalve tot leeftijdsdiscriminatie kunnen leiden. Feiten en positieve kenmerken als betrouwbaarheid, betrokken, nauwkeurig, sociaal vaardig, rijk aan ervaring, wijs en klantgericht van oudere werknemers dienen nog meer te worden benadrukt. De Stichting van de Arbeid (hierna: ‘STAR’) heeft dit nogmaals beklemtoont in het onlangs verschenen ‘Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord’<sup>6</sup> en de ‘Flankerend Beleidsagenda 2020’<sup>7</sup>. Ook zal naar verwachting het feit dat steeds minder werk fysiek belastend is en fysieke slijtage veroorzaakt er op den duur toe leiden dat oudere werknemers minder snel als ‘versleten’ worden beschouwd.

De discussie omtrent langer doorwerken is in overheersende mate gericht op het werknemersperspectief. Wat drijft werknemers om langer door te werken? Hierbij wordt onder andere gekeken naar de beloning, de werksfeer, de inhoud van het werk, secundaire arbeidsvoorwaarden, flexibele werktijden, doorgroeimogelijkheden en maatregelen als een verhoogde arbeidskorting of doorwerkbonus. Minder onderzoek is echter verricht in het kader van de vergrijzing vanuit de invalshoek van de werkgeverszijde.

In dit onderzoek zal de focus dan ook gericht zijn op deze vraagzijde. Wanneer zijn werkgevers bereid oudere werknemers in dienst te houden of oudere werknemers in dienst te nemen? Niet ‘softe’ maatregelen als personeelsbeleid of betere arbeidsomstandigheden zullen aan bod komen, maar de aandacht zal worden gericht op de ‘harde’ varianten.

Oudere werknemers worden vaak in verband gebracht met hoge arbeidskosten in combinatie met een dalende productiviteit en winstgevendheid. Oudere werknemers met veel dienstjaren verdienen fors hogere lonen dan jongere werknemers. Groot onderdeel van deze loonkosten

---

<sup>5</sup> In dit onderzoek wordt onder een ‘oudere werknemer’ verstaan: een werknemer van 50 jaar en ouder.

<sup>6</sup> Stichting van de Arbeid (2011a)

<sup>7</sup> Stichting van de Arbeid (2011b)

zijn de pensioenpremies. De pensioenpremies zijn de afgelopen jaren sterk gestegen. Die verhoging van premies was noodzakelijk om op korte termijn de dekkingsgraad van pensioenfondsen op te vijzelen en op lange termijn de gevolgen van de vergrijzing voor de betaalbaarheid van het pensioenstelsel op te vangen.

Pensioenpremies zullen een centrale rol in dit onderzoek gaan innemen. Het doel van deze scriptie is een fiscale stimuleringsmogelijkheid voor werkgevers voor te dragen voor het in dienst houden of in dienst nemen van oudere werknemers. Hierbij zullen vormen van degressieve premiebetalingen nader worden onderzocht. Wanneer immers de werkgeverspremiebetalingen een degressief karakter gaan aannemen naarmate een werknemer ouder wordt, zal deze oudere werknemer een aantrekkelijke arbeidskracht voor een werkgever worden. De loonkosten van de oudere werknemer zullen in dat geval dalen. De centrale onderzoeksvraag luidt dan ook:

***‘Is het mogelijk binnen het Nederlands fiscaal wettelijk kader een vorm van degressieve premiebetalingen te introduceren die, met het oog op de vergrijzing, werkgevers stimuleert oudere werknemers in dienst te nemen of oudere werknemers in dienst te houden?’***

De scriptie is opgebouwd uit zes hoofdstukken.

Hoofdstuk 2 zet een algemene beschrijving van de Nederlandse arbeidsmarkt uiteen. In dit kader komen achtereenvolgens aan bod: de samenstelling van de Nederlandse bevolking, de discrepantie tussen de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt, de obstakels op de arbeidsmarkt en de reeds geïntroduceerde stimuleringsmaatregelen van de overheid aan de vraag- en aanbodzijde. Grensoverschrijdend wordt een blik geworpen in de andere Europese ‘keukens’ in dit hoofdstuk. De arbeidsmarktproblematiek is immers niet slechts een Nederlands maar vooral een Europees fenomeen. Zo hebben de regeringsleiders van de EU-landen in 2000 in Lissabon afgesproken zich samen sterk te maken voor het behoud van een goed functionerende arbeidsmarkt. Welke maatregelen hebben andere landen al getroffen? Kan Nederland van deze maatregelen leren?

In hoofdstuk 3 zal vervolgens de aandacht gericht worden op de pensioenpremies als onderdeel van de loonkosten. Als eerste wordt de betreffende civiele en fiscale wetgeving die ten grondslag ligt aan het tweede pijler pensioen besproken. Vervolgens wordt specifiek

gekeken naar de pensioenpremies. Uit welke componenten bestaat de pensioenpremie? Hoe hoog is de pensioenpremie? Hoe wordt de pensioenpremie verdeeld tussen werkgever en werknemer? Welke rol speelt de Pensioenwet en de Algemene Wet Gelijke Behandeling bij de vaststelling van de premie?

Hoofdstuk 4 ziet toe op zogenoemde ‘DB-regelingen’. De meeste pensioenregelingen in Nederland zijn gebaseerd op een uitkeringsovereenkomst.<sup>8</sup> Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen een eindloonregeling en een middelloonregeling. De nadruk komt in dit hoofdstuk te liggen op de middelloonregeling. Deze overeenkomsten hanteren meestal een doorsneepremie voor de financiering van het pensioen. Dat wil zeggen dat voor iedere deelnemer, ongeacht geslacht, leeftijd of gezondheid, eenzelfde premie wordt betaald en daar krijgt iedere deelnemer dezelfde opbouw voor terug. Om een mogelijke premieverlaging voor oudere werknemers te bewerkstelligen zal in dit kader de doorsneesystematiek kritisch aan de tand moeten worden gevoeld. Tot slot wordt gekeken of andere landen al een dergelijk systeem hebben ingevoerd of dat een dergelijke oplossing ook in andere landen kan bijdragen tot een bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen.

In hoofdstuk 5 staan zogenoemde ‘DC-regelingen’ centraal. Bijna iedere nieuwe pensioenregeling in Nederland is een premieovereenkomst.<sup>9</sup> Er bestaan diverse soorten premieovereenkomsten. De nadruk wordt gericht op de ‘zuivere premieovereenkomst’. Een belangrijk argument voor het invoeren van deze regeling was de eenvoud in de uitvoering en de beheersbaarheid van de pensioenlasten. Bij de werknemers en werkgevers ontstond behoefte aan praktische kaders voor de toepassing van de fiscale wetgeving. Dit kader is vormgegeven in het staffelbesluit.<sup>10</sup> Dit besluit geeft die kaders in de vorm van staffels die partijen kunnen hanteren bij de uitvoering van de pensioenovereenkomst. De staffels kennen een progressief verloop naarmate de leeftijd vordert. Is het mogelijk dit systeem om te dopen tot een degressief stelsel zodat de pensioenlasten voor een werkgever afnemen naarmate een werknemer ouder wordt? De uiteindelijke resultaten zullen bovendien in dit hoofdstuk worden vergeleken met de resultaten uit hoofdstuk 4. Op deze manier kan de doeltreffendheid van de voorgestelde maatregel tussen DB- en DC-regelingen worden vergeleken. Verder is in dit hoofdstuk ook een rol weggelegd voor een andere vorm van pensioenregeling; de CDC-regeling. De CDC-regeling heeft kenmerken van zowel DB- als DC-regelingen. Kan de

---

<sup>8</sup> Kappelle e.a. (2011), p. 16

<sup>9</sup> Kuijkhoven (2010), p. 4

<sup>10</sup> Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523

voorgestelde regelgeving wellicht ook iets betekenen voor deze regeling? Tot slot wordt gekeken of andere landen, waarin het hanteren van DC-regelingen gebruikelijk is, al een dergelijk voorgesteld systeem van premiebetalingen hebben ingevoerd. Of kan een dergelijke oplossing wellicht ook in andere landen bijdragen tot een bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen?

Hoofdstuk 6 evalueert tot slot de meest belangrijke bevindingen, vat deze samen en zal een antwoord geven op de centrale onderzoeksvraag.

## Hoofdstuk 2: De Nederlandse arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in Nederland staat fundamenteel te veranderen door de demografische ontwikkelingen. In dit hoofdstuk zal achtereenvolgens aan bod komen: een beschrijving van de huidige samenstelling van de Nederlandse bevolking (paragraaf 2.1), de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatiegraad (paragraaf 2.2), het overheidsbeleid om de arbeidsparticipatie te verhogen zowel aan de aanbod- als vraagzijde (paragraaf 2.3 en 2.4), de huidige obstakels in het goed functioneren van de arbeidsmarkt (paragraaf 2.5) en tot slot wordt afgesloten met een conclusie (paragraaf 2.6).

### 2.1. Samenstelling Nederlandse bevolking

De hedendaagse samenstelling van de Nederlandse bevolking gaat de komende jaren flink veranderen door de stijging in levensverwachting, de vergrijzing van de babyboomers en de daling in geboortecijfers ('ontgroening').

Volgens de laatste bevolkingprognoses van het CBS komen er in de periode 2011 tot 2015 een half miljoen 65-plussers bij en nog eens 1,5 miljoen extra tussen 2016 en 2040. Deze forse stijging wordt veroorzaakt doordat een groot deel van de populatie, veroorzaakt door de geboortegolf van na de Tweede Wereldoorlog, de leeftijd van 65 jaar gaat bereiken. In 2040 zal het aantal ouderen zijn opgelopen tot 4,6 miljoen. Nu, in 2011 is dit 2,6 miljoen. Pas vanaf 2040 zal een daling intreden.<sup>11</sup>

Daarnaast heeft het CBS beraamt dat mannen uit de generatie 1946, na hun 65<sup>e</sup> levensjaar gemiddeld nog negentien jaren zullen leven. Voor vrouwen ligt dit cijfer op 22 jaar. Dit betekent, in vergelijking met de generatie geboren in 1930, dat mannen gemiddeld drie jaar en vrouwen twee jaar langer zullen leven. Naar alle verwachting komt daar voor mannen en vrouwen uit het geboortjaar 1960, nog een extra jaar bij.<sup>12</sup> Dit valt ondermeer te verklaren door de verbetering van de gezondheidszorg en de kwalitatief betere voeding. Ook zijn veel schadelijke aspecten van arbeid weggenomen en de fysieke lasten van arbeid gereduceerd.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek (2010)

<sup>12</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek (2010)

<sup>13</sup> De Lange (2009), p. 6

De potentiële beroepsbevolking, dat wil zeggen alle inwoners in Nederland tussen 15 en 65 jaar, omvat momenteel 10,1 miljoen mensen. Tot 2040 wordt een daling van 0,8 miljoen verwacht.<sup>14</sup> Deze daling in het kinderaantal is mede toe te schrijven aan de introductie van de anticonceptiepil.<sup>15</sup>

Deze demografische ontwikkelingen brengen grote veranderingen in de Nederlandse arbeidsmarkt teweeg. De komende decennia zal Nederland te maken krijgen met arbeidskrapte, terwijl anderzijds de eisen aan het kennisniveau en het aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking toenemen door de opkomende globalisering.

## **2.2. Ontwikkelingen in arbeidsparticipatie**

De vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking betekent een grote uitdaging voor de Nederlandse regering. De toename van het aantal gepensioneerden enerzijds en een daling van het aantal premiebetalers anderzijds, vergroot de druk op de overheidsfinanciën en leidt tot spanningen tussen generaties. Een veelgehoorde remedie is een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. Verhoging van de arbeidsparticipatie is immers een functioneel instrument om de grondslag voor belasting- en socialepremieheffing te vergroten.

### *2.2.1. Doelstellingen Europese Unie*

De lidstaten van de Europese Unie (hierna: ‘EU’) hebben in 1997 in Luxemburg de ‘Europese Werkgelegenheidsstrategie’ (ook wel: ‘EWS’ genoemd) afgesproken om doelstellingen op het gebied van arbeidsparticipatie en werkgelegenheid te realiseren.<sup>16</sup> De regeringsleiders van de EU-landen besloten tijdens de Europese Top in Lissabon in het jaar 2000 zich samen in te zetten voor het behoud van een goed functionerende arbeidsmarkt, omdat heel Europa kampt met de problematiek van de arbeidsparticipatie. Doelstelling was dat de arbeidsparticipatie van mensen tussen de 55 en 64 jaar moest stijgen van een deelname van 38 procent in 2000, naar een participatiegraad van 70 procent in 2010.<sup>17</sup> Tijdens het Europese overleg in Stockholm in het voorjaar van 2001, waren nog een aantal tussendoelstellingen afgesproken; zo was voor ouderen een arbeidsparticipatiedoelstelling van 50 procent<sup>18</sup> voor 2010 beoogd.<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek (2010)

<sup>15</sup> Gründemann (2009), p. 78

<sup>16</sup> Vermeend (2001), p. 2

<sup>17</sup> Sociaal-Economische Raad (2009), p. 10

<sup>18</sup> Het betreft hier de arbeidsparticipatie in personen, inclusief banen van 1 tot 12 uur

<sup>19</sup> Vermeend (2001), p. 2

In 2007 bleek dat Nederland al ruimschoots aan deze doelstellingen had voldaan. Het kabinet Balkenende IV stelde, met het oog op de toenemende vergrijzing, nieuwe doelstellingen en zette in op een verhoging van de arbeidsparticipatie van 72 procent in 2007 naar 80 procent in 2016.<sup>20</sup>

### 2.2.2. Commissie Bakker

De Commissie Bakker startte vervolgens een onderzoek naar een verhoging van de participatiegraad en presenteerde haar resultaten op 16 juni 2008 in het rapport ‘Naar een toekomst die werkt’.<sup>21</sup> Veel ouderen zouden volgens de commissie langer kunnen werken. Van de twee miljoen mensen met een leeftijd tussen de 55 en 65 jaar werken maar liefst 1,2 miljoen mensen niet.<sup>22</sup> Veel mensen stoppen dus met werken voordat zij 65 jaar zijn. Hierdoor gaat veel werkervaring verloren. De Commissie was van mening dat in de periode tot 2016, 400.000 mensen extra moeten worden ingeschakeld om de doelstelling van kabinet Balkenende IV te realiseren.<sup>23</sup> Om de 80 procent arbeidsparticipatiegraad structureel te behouden is echter meer nodig, aldus de Commissie. Zo adviseert zij voor de lange termijn een fiscalisering van de AOW<sup>24</sup>, waarbij gepensioneerden boven een bepaald inkomen belasting moeten gaan betalen over hun uitkering. De Commissie is ook van mening dat het verhogen van de AOW- en pensioenleeftijd kan bijdragen aan het behoud van de participatiegraad in de toekomst.<sup>25</sup>

De werkgeversorganisatie VNO-NCW was lovend over het rapport: “*Bakker komt met onconventionele oplossingen om een volstrekt nieuw probleem, krimp op de arbeidsmarkt, aan te pakken. Iedereen die kan werken moet dat ook doen*”.<sup>26</sup>

Anderzijds heerste teleurstelling over een aantal uitgesproken adviezen in het rapport. De vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (hierna: ‘MHP’) noemt het morrelen aan de pensioenen één van de pijnpunten van het rapport: “*De commissie is de zoveelste op rij die in de val loopt het Nederlandse pensioenstelsel geweld aan te doen, door de jaarlijkse pensioenopbouw te verlagen, de AOW te fiscaliseren en de doorsnee premie ter discussie te*

<sup>20</sup> Ministerie van Algemene Zaken (2007), p. 25

<sup>21</sup> Rapport Commissie Arbeidsparticipatie (2008)

<sup>22</sup> Rapport Commissie Arbeidsparticipatie (2008), p. 26

<sup>23</sup> Rapport Commissie Arbeidsparticipatie (2008), p. 6

<sup>24</sup> Rapport Commissie Arbeidsparticipatie (2008), p. 72

<sup>25</sup> Rapport Commissie Arbeidsparticipatie (2008), p. 11

<sup>26</sup> Nederlands Pensioen- & Beleggingsnieuws (2008)



*stellen. Het opgeven van de doorsneepremie ondergraaft de solidariteit in ons stelsel. Het kan de doodsteek zijn van het in buitenland alom geprezen Nederlandse pensioensysteem.*”<sup>27</sup>

### **2.3. Overheidsbeleid aanbodzijde**

In de jaren '70 van de vorige eeuw was doorwerken tot 65 jaar nog heel normaal. In de jaren '80 brachten regelingen voor vervroegde uittreding een cultuuromslag te weeg. Daarnaast was het vrij makkelijk om als arbeidsongeschikte te worden aangemerkt, waardoor het gebruik van de WAO een tweede ‘vluchtweg’ was naast de formele uittredmogelijkheid van de VUT. Oudere werknemers konden op een financieel gunstige manier eerder stoppen met werken. Tevens bevond de jeugdwerkloosheid zich in die periode in zeer barre tijden door een wereldwijde economische crisis. Vanwege de grote jeugdwerkloosheid werd de VUT als een middel gezien om oudere generaties werknemers eerder uit te laten treden en daarmee plaats te maken voor jonge werknemers. Gesproken werd van het ‘jong voor oud’-principe.<sup>28</sup>

Vervolgens werd duidelijk dat, met het oog op de vergrijzing, ouderen in de toekomst weer hard nodig zouden worden op de arbeidsmarkt. De overheid startte dan ook in de 21<sup>e</sup> eeuw met diverse maatregelen om het uitstellen van vervroegde uittreding financieel aantrekkelijker te maken en zo de arbeidsparticipatie te bevorderen.

#### *2.3.1. Verhoogde arbeidskorting voor oudere werknemers*

Op 1 april 2002<sup>29</sup> introduceerde de overheid een verhoogde arbeidskorting voor oudere werknemers.<sup>30</sup> De extra arbeidskorting gaat in bij het begin van het kalenderjaar waarin de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt. Uit de wetsgeschiedenis volgt immers dat de participatiegraad vanaf de leeftijd van 58 jaar onder de veertig procent zakt en zeer snel verder afneemt tot vijftien procent bij een leeftijd van 61 jaar en uiteindelijk acht procent bij een leeftijd van 64 jaar.<sup>31</sup> Vraag is of deze maatregel daadwerkelijk van invloed zal zijn om

---

<sup>27</sup> Nederlands Pensioen- & Beleggingsnieuws (2008)

<sup>28</sup> Van Ewijk & Slokker (2008), p. 62

<sup>29</sup> Artikel X Belastingplan 2002-I, Wet van 14 december 2001, Stb. 2001, 640

<sup>30</sup> Wetsvoorstel ‘Belastingplan 2002; I – Arbeidsmarkt en inkomensbeleid’, Kamerstukken II 2001-02, 28 013, nr. 3 (MvT), p. 26

<sup>31</sup> Wetsvoorstel ‘Belastingplan 2002; I – Arbeidsmarkt en inkomensbeleid’, Kamerstukken II 2001-02, 28 013, nr. 3 (MvT), p. 26

oudere werknemers langer deel uit te laten maken van de arbeidsmarkt.<sup>32</sup> Het valt echter te betwijfelen of oudere werknemers überhaupt bekend zijn met de regeling.<sup>33</sup>

### 2.3.2. Herinvoering sollicitatieplicht

In 2004 werd besloten de sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar<sup>34</sup> en ouder opnieuw in te voeren om oudere werknemers te stimuleren langer te blijven werken. Oudere werknemers die vanaf 1 januari 2004 werkloos werden en 57,5 jaar of ouder waren, kregen dezelfde verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) ter verkrijging en aanvaarding van arbeid als andere werkloze werknemers, ze zijn niet langer vrijgesteld. Van oudere werknemers die werkloos worden, verwacht het kabinet dat zij zich ook inspannen om een nieuwe arbeidsplek te verkrijgen en zich niet zonder meer beroepen op ‘afvloeiingsregelingen’. Herinvoering was wenselijk in verband met de economische ontwikkeling en de handhaving van voldoende draagvlak voor het sociale zekerheidsstelsel.<sup>35</sup>

Deze herinvoering had in 2004 nog weinig effect op de participatiegraad. Werkgevers waren in deze periode zeer terughoudend bij het aannemen van oudere werknemers.<sup>36</sup>

### 2.3.3. WGBL

In 2004 werd de ‘Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij Arbeid’ (hierna: ‘WGBL’) ingevoerd om discriminatie van oudere werknemers tegen te gaan bij onder andere werving, selectie en aanstelling van personeel, ontslag, arbeidsbemiddeling, en arbeidsvoorwaarden.<sup>37</sup> Voor het begrip arbeidsvoorwaarden sluit de wet aan bij de jurisprudentie van het HvJ EG ex artikel 141 (119 oud) EG-verdrag inzake het beloningsbegrip.<sup>38</sup>

Artikel 141, lid 2, VWEU definieert ‘beloning’ als volgt:

*“het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt”*

---

<sup>32</sup> Dietvorst (2003), p. 1

<sup>33</sup> Heemskerk (2009), p. 183

<sup>34</sup> Volgens het kabinet is het vaststellen van een dergelijke leeftijdsgrens willekeurig en niet objectief te rechtvaardigen.

<sup>35</sup> Regeling vrijstelling verplichtingen WW, Stcrt. (2003), 241, p. 15-16

<sup>36</sup> Van Dalen, Henkens & Schippers (2007), p. 6

<sup>37</sup> Gründemann (2009), p. 81 en Wetsvoorstel ‘Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid’, Kamerstukken II 2001-02, 28 170, nr. 3 (MvT), p. 16

<sup>38</sup> Kamerstukken II 2001-02, 28 170, nr. 3, p. 21.

Dat betekent dat naast loon, ook de aanvullende sociale zekerheid en het aanvullend pensioen hieronder vallen.<sup>39</sup> De reikwijdte van de WGBL is dus groot en de wet heeft derhalve invloed op veel arbeidsvoorwaarden van oudere werknemers.

#### 2.3.4. Aanpak VUT en prepensioen

De transitie van de op omslagbasis gefinancierde VUT-regelingen naar actuariel neutrale prepensioenregelingen<sup>40</sup> met een kapitaaldekking en het afschaffen van de fiscaal gunstige behandeling van vroegpensioen in 2006 heeft inmiddels voor een sterke stijging van de participatie van ouderen gezorgd.<sup>41</sup> Ook de bereidheid om langer door te werken is, mede dankzij deze maatregelen, flink toegenomen. In 2005 wilde maar 21 procent van de ondervraagden uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO<sup>42</sup> doorwerken tot het 65<sup>e</sup> jaar, in 2008 was dat toegenomen tot 36 procent.<sup>43</sup> Het volledige effect van deze maatregelen is vanwege de overgangsregimes nog niet bereikt.

#### 2.3.5. Doorwerkbonus en houdbaarheidsbijdrage

Tot slot werd in 2009 een doorwerkbonus voor werknemers van 62 jaar en ouder geïntroduceerd om werknemers langer voor het arbeidsproces beschikbaar te houden.<sup>44</sup> Deze bonus is vormgegeven als een heffingskorting op de te betalen belasting en de hoogte hangt af van het inkomen en de leeftijd van de werknemer. Zo ontvangt een belastingplichtige die in de loop van een kalenderjaar 63 jaar wordt, een ‘bonus’ van 7 procent (2011) van het inkomen verdiend met arbeid.<sup>45</sup> De doorwerkbonus voor iemand tussen de 64 en 66 jaar bedraagt slechts twee procent van de ‘doorwerkbonusgrondslag’<sup>46</sup>, gemaximeerd tot een bedrag van € 942 (2011). Een werknemer die 66 jaar of ouder is ontvangt slechts één procent van de doorwerkbonusgrondslag en bedraagt maximaal € 471 (2011). Daar de 65-plussers in de

<sup>39</sup> Zie bijvoorbeeld HvJ EG 26 februari 1986, NJ 1987, 350 (Beets-Proper); HvJ EG 17 mei 1990, NJ 1992, 436 (Barber); HvJ EG 27 oktober 1998, NJ 1999, 518 (Boyle).

<sup>40</sup> Actuariel neutraal betekent dat de actuariële waarde van de pensioenaanspraken voor omzetting gelijk is aan de actuariële waarde van de pensioenaanspraken na omzetting.

<sup>41</sup> Rapport Commissie Arbeidsparticipatie (2008), p. 27

<sup>42</sup> TNO is de Nederlandse organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek met als doelstelling het toepassen van wetenschappelijke kennis in de praktijk.

<sup>43</sup> Koppes e.a. (2008), p. 78

<sup>44</sup> Ingevolge art. I, onderdeel R, Wet van 18 december 2008, Stb. 2008, 565, houdende wijziging van enkele belastingwetten en enige andere wetten (Belastingplan 2009), is art. 8.12 (Doorwerkbonus) in de wet Inkomstenbelasting 2001 opgenomen.

<sup>45</sup> Art. 8.12, lid 3, Wet IB 2001

<sup>46</sup> De doorwerkbonusgrondslag is het gedeelte dat het arbeidsinkomen van € 9.209 te boven gaat en bedraagt maximaal € 56.280 (2011).

eerste en tweede schijf een fors lager belastingtarief verschuldigd zijn dan de 65-minners, heeft het kabinet ervoor gekozen een lagere heffingskorting toe te kennen.<sup>47</sup>

De vraag rijst of een heffingskorting van één of twee procent een werknemer van 64 jaar en ouder daadwerkelijk motiveert om langer door te werken. Volgens berekeningen van het CPB zou de invoering van de doorwerkbonus leiden tot een verhoging van de arbeidsparticipatie van 60 tot en met 64 jarigen van 0,6 procentpunt. Het effect op de totale participatiegraad van 20 tot en met 64 jarigen bedraagt slecht 0,1 procentpunt.<sup>48</sup> Hieruit volgt dat het effect van de doorwerkbonus dus zeer summier zal zijn.

Daar de invoering van de doorwerkbonus ongetwijfeld tot overheidsuitgaven leidt, wordt van ouderen vanaf 2011 een zogenoemde ‘houdbaarheidsbijdrage’ naar draagkracht gevraagd.<sup>49</sup> Deze bijdrage is ingebed in de schijvenstructuur van de loon- en inkomstenbelasting en premieheffing voor de volksverzekeringen.<sup>50</sup> De bovengrens van de tweede schijf in de inkomstenbelasting wordt niet meer volledig, maar nog voor 75 procent van de op basis van de tabelcorrectiefactor<sup>51</sup> berekende mutatie geïndexeerd.<sup>52</sup>

Voor belastingplichtigen jonger dan 65 jaar heeft het verkorten van de tweede schijf geen effect zolang het gecombineerde tarief in de tweede schijf gelijk blijft aan het tarief in de derde schijf.<sup>53</sup> De groep 65-plussers kan wel gevolgen ondervinden van de beperkte indexatie. Doordat 65-plussers geen AOW-premie betalen, bestaat voor deze groep een fors verschil tussen enerzijds het gecombineerde tarief in de tweede schijf en anderzijds het tarief in de derde schijf. Dit verschil zit in de AOW-premie van 17,9 procent die deze groep niet is verschuldigd. De beperkte indexatie heeft alleen effect op personen die 65 jaar of ouder zijn én geboren zijn na 31 december 1945 én een inkomen ontvangen welke hoger is dan de grens tussen de tweede en derde schijf (in 2011: € 33.436<sup>54</sup>). Slechts van deze groep personen wordt een bijdrage gevraagd. De bijdrage is gelijk aan het verschil tussen het tarief tweede schijf en

---

<sup>47</sup> Kamerstukken II, 2008-2009, nr. 31704, nr. 3 (MvT), p. 11

<sup>48</sup> CPB (2008a), p. 1

<sup>49</sup> Kamerstukken II, 2008-2009, nr. 31704, nr. 3 (MvT), p. 11

<sup>50</sup> Kamerstukken II, 2008-2009, nr. 31704, nr. 3 (MvT), p. 11

<sup>51</sup> De tabelcorrectiefactor is de verhouding van het gemiddelde van de prijsindexcijfers van de achttiende tot en met de zevende aan het kalenderjaar voorafgaande maand, tot het gemiddelde van de prijsindexcijfers van de dertigste tot en met de negentiende aan het kalenderjaar voorafgaande maand (zie art. 10.2, Wet IB 2001).

<sup>52</sup> Art. 10.1, lid 2, Wet IB 2001

<sup>53</sup> Bollen-Vandenboom (2010), p. 170

<sup>54</sup> Art. 2.10, Wet IB 2001

het tarief derde schijf toegepast op het deel van het inkomen dat vanaf 2011 extra in de derde schijf valt.<sup>55</sup>

Het doel van de houdbaarheidsbijdrage is dat een steeds groter deel van de 65-plussers over gaat naar de derde schijf in de inkomstenbelasting, zodat een groter deel van het inkomen tegen een hoger tarief wordt belast.<sup>56</sup> Dit komt er op neer dat een deel van de groep ouderen die AOW-uitkeringen genieten, een deel van hun uitkering terugbetalen aan belasting. De houdbaarheidsbijdrage wordt beraamd op maximaal € 52 in 2011 oplopend tot € 950 in 2030.<sup>57</sup> Opgemerkt moet worden dat deze bedragen lastig te verklaren zijn<sup>58</sup>; het is immers onzeker hoe de indexatie de komende jaren zal gaan verlopen.

De vraag rijst of deze maatregel daadwerkelijk het draagvlak voor de financiering van de oudedagsvoorziening voldoende zal vergroten. Volgens het CPB had bij het opnemen van de maatregel in het Belastingplan 2009, 8 procent van de 1,2 miljoen 65-plussers een bruto-inkomen van meer dan € 30.000.<sup>59</sup> Dit betekent dat een groep van slechts 96.000 personen het draagvlak moet vergroten. Hiermee kan nauwelijks worden gesproken van een maatregel die getuigt van grote intergenerationele solidariteit.<sup>60</sup>

Op 4 juli jl. maakte minister Kamp bekend dat de, in 2.3.1. besproken arbeidskorting en doorwerkbonus op korte termijn worden omgezet in één ‘werkbonus’ voor 62-plussers, om juist hén te stimuleren langer door te werken.<sup>61</sup> Momenteel is dit immers juist de groep die uittreedt.<sup>62</sup> De houdbaarheidsbijdrage blijft onbesproken in het document. Op dit moment is dus nog niet bekend of deze in stand zal blijven.

### *2.3.6. Verhoging AOW- en pensioenleeftijd*

Langer doorwerken prijkt momenteel ook prominent op de overheidsagenda van het kabinet Rutte. Daarnaast staat het onderwerp ook volop bij de media in de spotlight. Het ‘plan’ is om de arbeidsparticipatie te verhogen door verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd naar 66 of 67 jaar of te koppelen aan de stijging van de levensverwachting.

---

<sup>55</sup> Kamerstukken II, 2008-2009, nr. 31704, nr. 3 (MvT), p. 13

<sup>56</sup> Bollen-Vandenboorn (2010), p. 171

<sup>57</sup> Kamerstukken II, 2008-2009, nr. 31704, nr. 3 (MvT), p. 12

<sup>58</sup> Visser & Ceelen (2008), p. 4

<sup>59</sup> CPB (2008b), p. 20

<sup>60</sup> Visser & Ceelen (2008), p. 4

<sup>61</sup> Donner (2011), p. 6

<sup>62</sup> Donner (2011), p. 6

In dit kader zijn recent twee wetsvoorstellen ingediend: de flexibilisering van de AOW-leeftijd<sup>63</sup> en de verhoging van de AOW-leeftijd.<sup>64</sup>

Eind 2008 stelde het kabinet Balkenende IV voor om vanaf 2010 de ingangsdatum van de AOW geheel of gedeeltelijk uit te stellen met maximaal vijf jaar ten opzichte van de huidige AOW-leeftijd van 65 jaar.<sup>65</sup> Het kabinet beschouwt vrijwillig uitstel van de AOW en verhoging van de AOW-leeftijd als twee verschillende ontwikkelingen, die los van elkaar moeten worden beschouwd. Flexibilisering van de AOW-leeftijd biedt ruimte voor doorwerken tot 65 jaar en afbouwen van het werkzame leven daarna.

Dit wetsvoorstel werd voor een klein deel eind 2009 ingehaald door het wetsvoorstel ‘verhoging AOW-leeftijd’<sup>66</sup>. De AOW-leeftijd zal in twee stappen omhoog moeten gaan naar 67 jaar. In 2020 naar 66 jaar en in 2025 naar 67 jaar. Deze maatregel heeft effect op andere wetgevingen en vergt ondersteunend beleid. De politiek had echter nog onvoldoende antwoorden op het probleem.

Met de val van het kabinet Balkende IV werden beide wetsvoorstellen echter stilgelegd. De Tweede Kamer heeft besloten deze wetsvoorstellen controversieel te verklaren. Het eventueel verhogen van de AOW-leeftijd werd daarmee één van de belangrijkste twistpunten voor de Tweede Kamerverkiezingen in juni 2010.

Met het publiceren van een ‘*Green Paper towards adequate, sustainable and safe European pension systems*’<sup>67</sup> gaf de Europese Commissie op 7 juli 2010 het startschot voor een openbaar Europees debat over pensioensystemen. Het ‘Groenboek’ behandelt diverse elementen van het pensioenstelsel zoals het zeker stellen van adequate pensioenen en een juiste balans tussen werk en pensioen en bevordering van langer doorwerken. Bovendien verzocht het Groenboek om advies betreffende hoe de levensverwachting en de pensioengerechtigde leeftijd beter op elkaar kunnen worden afgestemd. In Nederland lieten in het voorjaar van 2010 de sociale partners zich al uit over deze kwestie. In het

---

<sup>63</sup> Wetsvoorstel ‘Keuzemogelijkheid uitstel van AOW-uitkering’, TK 2008/2009, 31 774

<sup>64</sup> Wetsvoorstel ‘Verhoging AOW-leeftijd’, TK 2009/2010, 32 247

<sup>65</sup> Wetsvoorstel ‘Keuzemogelijkheid uitstel van AOW-uitkering’, TK 2008/2009, 31 774, nrs. 1 en 2

<sup>66</sup> Wetsvoorstel ‘Verhoging AOW-leeftijd’, TK 2009/2010, 32 247, nrs. 1-4

<sup>67</sup> Europese Commissie (2010)

pensioenakkoord<sup>68</sup> dat werd gesloten door werkgevers en werknemers, pleiten de sociale partners voor een afstemming van de AOW-leeftijd op de levensverwachting. De pensioenleeftijd<sup>69</sup> dient vervolgens te worden afgestemd op de AOW-leeftijd. Hierbij zijn twee varianten mogelijk.<sup>70</sup> Volgens de eerste variant dient iedere vijf jaar te worden bekeken wat de AOW-leeftijd tien jaar later zou moeten zijn, afgezet tegen de gestegen levensverwachting. Een wijziging van de AOW-leeftijd wordt vervolgens tien jaar van tevoren aangekondigd en vindt om de vijf jaar plaats. Een tweede variant betreft een vaste forfaitaire uitkeringsperiode. Voor alle generaties wordt een vaste forfaitaire uitkeringsperiode vanaf de rekenleeftijd<sup>71</sup> gekozen voor hun pensioenopbouw vanaf 2011. Volgens deze methodiek wordt de toegekende pensioenaanspraak los gekoppeld van de levensverwachting. Hiermee wordt bereikt dat alle generaties in kostentermen voortaan in de opbouw van rechten gelijk worden behandeld.

Het regeerakkoord van het kabinet Rutte was vervolgens zeer onhelder over het pensioenakkoord. Het kabinet beperkte zich tot de leeftijdsverhoging van de AOW naar 66 jaar in 2020, maar bleef op veel punten vaag als het om de aanvullende pensioenen gaat. Op 29 april jl. stemde de ministerraad in, met het voorstel van minister Kamp, met toezending aan de Tweede Kamer van het Wetsvoorstel ‘Verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar’.<sup>72</sup> De fiscale faciliëring van het aanvullend pensioen wordt volgens dit wetsvoorstel vanaf 1 januari 2013 aangepast naar 66 jaar. Nog voordat dit wetsvoorstel definitief akkoord bevonden was, bereikte het kabinet met de werkgeversorganisaties en vakbonden, verenigd in de STAR, op 10 juni jl. overeenstemming over de toekomst van het pensioenstelsel en het langer gezond kunnen doorwerken. Volgens dit akkoord gaat de AOW-leeftijd in 2020 naar 66. De pensioenrichtleeftijd zal deze trend volgen en reeds in 2013 worden verhoogd naar 66 jaar. Vervolgens worden de AOW- en pensioenrichtleeftijd iedere vijf jaar herzien en aangepast aan de verandering in levensverwachting. Naar verwachting stijgt de AOW-leeftijd in 2025 en de pensioenrichtleeftijd in 2015 naar 67 jaar.

### 2.3.7. Maatregelen OESO-landen

In maart 2011 lanceerde de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (hierna: ‘OESO’) haar rapport ‘Pensions at a Glance 2011’ over pensioenstelsel, pensionering

<sup>68</sup> Stichting van de Arbeid (2010)

<sup>69</sup> De leeftijd waarop het pensioen in de tweede pijler ingaat.

<sup>70</sup> Stichting van de Arbeid (2010), p. 4 - 5

<sup>71</sup> De rekenleeftijd is een fictieve leeftijd die pensioenfondsen hanteren om het premie- en het financiële beleid te bepalen.

<sup>72</sup> Wetsvoorstel ‘Verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar’, TK 2010/2011, 32 767, nr. 1

en levensverwachting in de OESO- en G20-landen.<sup>73</sup> Sinds de vorige editie van juni 2009<sup>74</sup>, zijn pensioenhervormingen, in het bijzonder de verhoging van de pensioenleeftijd met als doel de verhoging van de arbeidsparticipatie, uitvoerig aan bod gekomen in de actualiteit. Ongeveer de helft van de OESO-landen heeft maatregelen getroffen om de pensioneringsbevorderende prikkels bij te schaven.<sup>75</sup> Oostenrijk, België, Denemarken, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Italië en Polen hebben strengere voorwaarden getroffen voor vervroegde pensionering. Te denken valt aan een verhoging van het aantal jaren van verplichte bijdrage of een verhoging van de prepensioenleeftijd, of beiden.<sup>76</sup> Oostenrijk, Duitsland, Italië en Portugal hebben een grotere korting op het pensioen voor vervroegd uitgetreden werknemers geïntroduceerd.<sup>77</sup> Dit betekent dat wanneer een werknemer eerder stopt met werken, zijn pensioenuitkering fors wordt verminderd. Uit de praktijk bleek immers dat wanneer een werknemer een jaar eerder stopte met werken, deze werknemer vaak een hogere pensioenuitkering kreeg dan actuarieel verantwoord. De ‘korting’ op het pensioen was dus lager dan de actuarieel neutrale korting. Dit resulteerde erin dat het ‘aantrekkelijk’ was eerder te stoppen met werken. In België, Spanje en het Verenigd Koninkrijk zijn grotere pensioenverhogingen na de normale pensioenleeftijd ingevoerd.<sup>78</sup> Een werknemer die langer doorwerkt dan de standaard pensioenleeftijd ontvangt dus een hoger pensioen. Dit stimuleert werknemers om langer door te werken.

## **2.4. Overheidsbeleid vraagzijde**

### *2.4.1. Subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid*

In 2004 tot en met 2007 startte de overheid met een tijdelijke subsidieregeling, ‘stimuleren leeftijdsbewust personeelsbeleid’.<sup>79</sup> Branche- en bedrijfstakorganisaties konden subsidie aanvragen voor projecten die tot doel hebben om werknemers ook op oudere leeftijd in staat te stellen door te blijven werken.<sup>80</sup> Het aanvragerschap was tot deze organisaties beperkt aangezien zij wegens hun grote bereik een beduidende rol spelen bij het uitdragen van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Individuele bedrijven konden geen subsidie aanvragen.

---

<sup>73</sup> OESO (2011)

<sup>74</sup> OESO (2009)

<sup>75</sup> OESO (2011), p. 63

<sup>76</sup> OESO (2011), p. 63

<sup>77</sup> OESO (2011), p. 63

<sup>78</sup> OESO (2011), p. 63

<sup>79</sup> Stcrt. (2005), 93.

<sup>80</sup> Artikel 1 onder h Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid.



Uit onderzoek blijkt echter dat slechts ongeveer een derde van de bedrijven bekend was met deze subsidieregeling.<sup>81</sup> Weinig werkgevers deden dan ook een beroep op de subsidieregeling.

#### *2.4.2. Premiekorting werkgevers*

Voor werkgevers is vanaf 1 januari 2009 een fiscale stimulans geïntroduceerd. Vanaf deze datum ontvangen zij een premiekorting wanneer zij werknemers van 62 jaar of ouder in dienst houden of werknemers van 50 jaar of ouder in dienst nemen. De premiekorting (maximaal drie jaar) voor het in dienst houden loopt op tot een bedrag in 2013 van € 2.750 euro per jaar. Vanaf 2013 bedraagt de premiekorting € 6.500 per jaar.<sup>82</sup> Voor een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder die een werknemer in dienst neemt, met een dienstverband van ten minste 36 uur per week, mag gedurende drie jaar een premiekorting van € 6.500 per jaar toegepast worden zolang het dienstverband bestaat. Deze voordelen moeten concurreren met de in het algemeen hogere arbeidskosten voor oudere werknemers en beeldaspecten als geringere flexibiliteit, minder productiviteit en hoger ziekte-uitval. Hierbij kunnen beide vormen van premiekorting niet samenlopen, maar wel elkaar in tijd opvolgen. In geval van samenloop (doordat een werknemer vanaf 62 jaar nog de indiensttredingskorting geldt) gaat de korting voor het in dienst nemen voor.

Bij de introductie van de regeling in 2009, bleek uit onderzoek dat slechts ongeveer de helft van het gros van de bedrijven bekend was met deze subsidieregeling.<sup>83</sup> Vraag is dus hoeveel werkgevers in de toekomst een beroep op deze regelgeving zullen doen. De maatregel dient meer bekendheid te krijgen. In een nota van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 november 2008 is aangegeven dat in 2011 de doeltreffendheid van de premiekorting voor het eerst zal worden geëvalueerd.<sup>84</sup>

Daarnaast valt de duur van de subsidie te bekritisieren. Het premievoordeel is maximaal drie jaar toepasbaar bij het in dienst nemen van een werknemer van 50 jaar of ouder. De kans bestaat dus dat wanneer een werknemer van 50 jaar in dienst wordt genomen, hij op een leeftijd van 53 jaar niet meer aantrekkelijk is voor de werknemer.

---

<sup>81</sup> Ybema, Geuskens & Oude Hengel (2009), p. 57

<sup>82</sup> Kamerstukken II 2008-2009, Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten in verband met de invoering van een premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder en het in dienst houden van werknemers van 62 jaar of ouder, nr. 31707, nr. 3 (MvT)

<sup>83</sup> Ybema, Geuskens & Oude Hengel (2009), p. 57

<sup>84</sup> Kamerstukken II, 2008-2009, nr. 31707, nr. 16

### *2.4.3. Flankerend Beleidsagenda 2020*

Op 10 juni 2011 heeft het kabinet tezamen met de STAR stappen gezet om te zorgen dat werknemers langer gezond kunnen doorwerken. Een aanvullende beleidsagenda<sup>85</sup> is ontwikkeld om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de arbeidsmobiliteit van ouderen substantieel te verbeteren. Naast betere afspraken in cao's gericht op verbetering van inzetbaarheid, scholing, arbeidsomstandigheden, mobiliteit, werkhervatting en productiviteit, wordt een 'mobiliteitsbonus' geïntroduceerd voor werkgevers.<sup>86</sup> Deze bonus houdt in dat de werkgever bij het in dienst nemen van een 55-plusser een afdrachtkorting ontvangt.<sup>87</sup> Deze korting wordt verspreid over een aantal jaren teneinde een duurzame participatie van oudere werknemers te bevorderen. Optie is dat gekozen wordt voor een hogere bonus in de eerstkomende jaren, waarvan de hoogte afloopt met de toename van de baan naar baanmobiliteit. Verder stelt de STAR voor de bonus te combineren met de, hiervoor besproken premiekorting om de baanmobiliteit van 55-plussers te vergroten en werkloosheid te voorkomen.<sup>88</sup>

### *2.4.4. Vitaliteitspakket*

Op 4 juli jl. heeft Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: 'SZW') in een brief aan de Tweede Kamer de hoofdlijnen van het 'Vitaliteitspakket'<sup>89</sup> openbaar gemaakt. In deze brief schetst hij de visie van het kabinet op het vergroten van de arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid en de maatregelen die in dit kader getroffen worden. In zijn schrijven zijn de afspraken van de, hierboven behandelde, Beleidsagenda verder uitgewerkt.

Bedrijven zullen inderdaad een mobiliteitsbonus ontvangen voor het in dienst nemen van een 55-plusser. De bonus wordt tevens verhoogd bij het in dienst nemen van een werknemer die uit een uitkeringsregeling komt.<sup>90</sup> Het streven is om vanaf 2012 de eerste stappen te zetten.<sup>91</sup>

---

<sup>85</sup> Stichting van de Arbeid (2011b), p. 1

<sup>86</sup> Stichting van de Arbeid (2011b), p. 28

<sup>87</sup> Stichting van de Arbeid (2011b), p. 28 - 29

<sup>88</sup> Stichting van de Arbeid (2011b), p. 29

<sup>89</sup> Donner (2011)

<sup>90</sup> Donner (2011), p. 7

<sup>91</sup> Ministerie van SZW (2011), p. 9

## 2.5. Obstakels arbeidsmarkt

Het groeiende aanbod op de arbeidsmarkt legt verstoringen bloot aan de vraagzijde. De arbeidsmarkt voor ouderen wordt momenteel gekenmerkt door lange perioden van werkloosheid, weinig mobiliteit, weinig investeringen in kennis en vaardigheden en werknemers blijven lang in dienst bij dezelfde werkgever. Werkgevers zijn anderzijds terughoudend bij het aannemen van oudere werknemers. De Nederlandse arbeidsmarkt voor ouderen functioneert dus matig.

Zowel werkgevers als werknemers ondervinden belemmeringen. Deze belemmeringen kunnen worden opgesplitst in economische belemmeringen en belemmeringen van juridische aard. Ook qua beeldvorming ten aanzien van oudere werknemers is verandering nodig.

### 2.5.1. Economische belemmeringen

#### 2.5.1.1. Verhouding salaris en productiviteit

Obstakels op de arbeidsmarkt vormen onder andere de hoge loonkosten van oudere werknemers in relatie met een relatief lage productiviteit.<sup>92</sup> In Nederland is één van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden vaak de aan anciënniteit gekoppelde beloning van oudere werknemers. In de wetsgeschiedenis van de WGBL is anciënniteit gedefinieerd als “*het aantal dienstjaren bij een bepaalde werkgever of in een bepaalde functie*”.<sup>93</sup> Voor elk dienstjaar heeft de werknemer recht op een periodieke verhoging van zijn loonschaal.<sup>94</sup> De lonen van de meeste werknemers stijgen dus met de duur van hun dienstverband. Dit wordt gerechtvaardigd door toenemende ervaring en bekwaamheden bij een langer dienstverband.

Deze, aan anciënniteit gekoppelde, beloning, is niet vanzelfsprekend in alle landen. Uit figuur 1 blijkt dat in Nederland de lonen van oudere werknemers bijvoorbeeld veel steiler toenemen in vergelijking bijvoorbeeld met de Scandinavische landen.

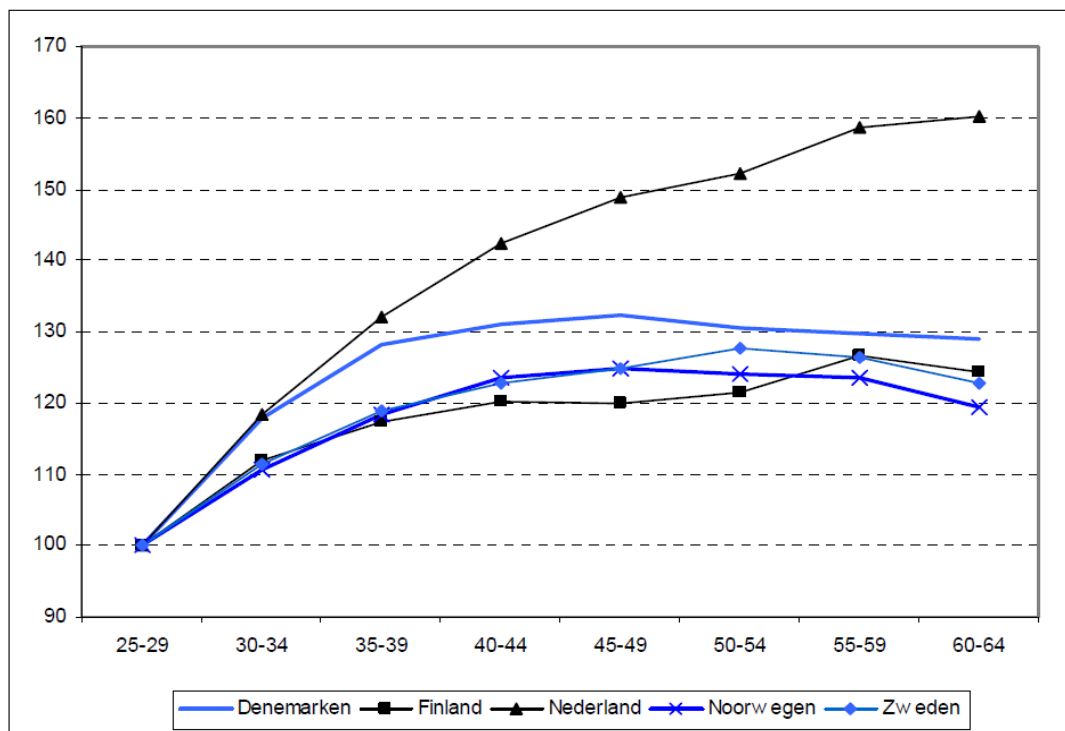
---

<sup>92</sup> CPB (2006), p. 1

<sup>93</sup> Kamerstukken II 2001-02, 28 170, nr. 3, p. 33; Kamerstukken II 2001-02, 28 170, nr. 3, p. 15, 34.

<sup>94</sup> Van Slooten (1999), p. 350

**Figuur 1: Leeftijdsprofiel van loon voor mannen, rond 2002**



Bron: Ageing and employment policies: Live longer, work longer, OESO, 2006.

Onderzoek heeft aangetoond dat de productiviteit van werknemers echter sterk afneemt vanaf een leeftijd van 50 jaar.<sup>95</sup> Dit wordt veroorzaakt door dat oudere werknemers moeilijkheden hebben met het aanpassen aan nieuwe werkstijlen, sneller dingen vergeten en een afnemend redeneervermogen hebben. De productiviteit van de oudere werknemer is wel mede afhankelijk van de functie die hij uitoefent. Elementen als verbale bekwaamheid blijven bijvoorbeeld vrij constant over de jaren waardoor een meer vlak productiviteitsprofiel voorkomt in specifieke jobs.

Opmerkelijk is dus dat hoewel de productiviteit van oudere werknemers daalt, hun lonen vaak gewoon blijven stijgen naarmate ze ouder worden. Hierdoor wordt een 'loon-productiviteitsgat' gecreëerd. De verhouding tussen loon en productiviteit zal steeds schever worden naarmate een werknemer langer in dienst blijft.

Deze scheve verhouding werkt nadelig voor werknemers. Als een werknemer op oudere leeftijd wordt ontslagen, heeft hij vaak grote moeite om terug te komen op de arbeidsmarkt. De gemiddelde werkloosheidsduur voor ouderen in Nederland is dan ook één van de langste

<sup>95</sup> Skirbekk (2004), p. 4

van de OESO-landen. Doordat landen als Zweden en Denemarken vlakke loonprofielen hebben afgesproken tussen werkgevers en werknemers, kunnen oudere werknemers die werkloos worden makkelijker een baan vinden met ongeveer hetzelfde salaris.<sup>96</sup> Deze werknemers zijn immers ‘goedkoper’ voor een werkgever, dan bijvoorbeeld oudere werknemers in Nederland.

Bovendien is in Nederland de gemiddelde duur van een dienstverband erg hoog in vergelijking met andere landen. Ook is mobiliteit (van de ene baan naar de andere) erg laag.<sup>97</sup> Feitelijk kan nauwelijks gesproken worden van een ‘arbeidsmarkt’ voor ouderen.

Wanneer in Nederland geen verdere hervormingen plaatsvinden, bestaat het risico dat het een land wordt waarin weliswaar tot op hoge leeftijd wordt doorgewerkt, maar waarbij veel mensen niet op de beste plek zitten en een te lage productiviteit hebben. Met andere woorden, de allocatie van de productiefactor arbeid is dan niet optimaal.<sup>98</sup>

#### 2.5.1.2. Uitkeringen

Genereuze verzekeringen aan de aanbodzijde, zoals de Werkloosheidswet (‘WW’), kunnen leiden tot zogenoemde ‘*moral hazard*’<sup>99</sup> in de vorm van verminderde inspanningen om een nieuwe baan te vinden en minder scholing. Daarnaast leidt de gunstige uitgangspositie van ouderen, in de vorm van een relatief gulle WW, ertoe dat zij relatief hoge salarissen willen onderhandelen.<sup>100</sup>

Ouderen hebben ook langere WW-rechten dan jongere werknemers. Daardoor is er voor hen minder noodzaak om intensief naar werk te zoeken en kunnen zij kritischer zijn bij het accepteren van ander werk. Het gevaar bestaat daarnaast dat werklozen vanaf 60 jaar misbruik maken van de WW om als overgangperiode naar hun pensioen te dienen.<sup>101</sup>

Verschillende hervormingen kunnen de versturende effecten van de WW verminderen. Een lager plafond voor WW-uitkeringen zou lage inkomens niet deren, maar wel midden- en hoge inkomens. Zowel de zoekinspanning als investeringen in scholing van middelbaar en hoger

---

<sup>96</sup> Donner (2009), p. 3

<sup>97</sup> CPB (2009), p. 43 en 46

<sup>98</sup> CPB (2009), p. 13

<sup>99</sup> Rosen & Gayer (2008), p. 191. ‘Moral hazard’ is het verschijnsel dat mensen zich onverantwoordelijk(er) gaan gedragen als ze weten dat de schade die ze aanrichten toch wel zal worden vergoed door derden.

<sup>100</sup> Meijer (2010), p. 2

<sup>101</sup> Donner (2009), p. 6

opgeleide werklozen zouden hierdoor worden gestimuleerd. Verkorting van de maximale WW-duur betekent dat geen verandering plaatsvindt voor jongeren, maar stimuleert de zoekinspanningen van middelbare en oudere werknemers met een lang arbeidsverleden wel. Een dergelijke maatregel leidt tot een beter functionerende arbeidsmarkt voor ouderen, lagere werkloosheid en een kortere werkloosheidsduur. Vakbonden kunnen ook onderhandelen over een minder hoog loon voor ouderen, wat hun kansen op een baan verbetert.<sup>102</sup>

### *2.5.1.3. Economische crisis*

Sinds de recente economische crisis is van krapte op de arbeidsmarkt nauwelijks sprake meer, maar zijn juist faillissementen en massaontslagen orde van de dag. Werkgevers staan hierdoor voor een moeilijk dilemma. Voor de lange termijn is het behoud van oudere werknemers naar alle waarschijnlijkheid gewenst in het licht van de krimpende beroepsbevolking, voor de korte termijn staan werkgevers voor de vraag hoe ze zich kunnen handhaven in een van de grootste recessies en daarbij ligt het voor de hand om sterk te snijden in de bedrijfskosten.<sup>103</sup> Voor werkgevers betekent het ontslaan van oudere werknemers op korte termijn dus verlichting, met als keerzijde dat hun kennis en kunde praktisch definitief verdwijnen. Ook deze situatie belemmert een vloeiende werking van de arbeidsmarkt.

## *2.5.2. Juridische belemmeringen*

### *2.5.2.1. WGBL*

In paragraaf 2.3.3. is geïllustreerd dat de invoering van de WGBL was bedoeld om discriminatie van oudere werknemers tegen te gaan. De WGBL bevat echter ook belemmeringen om door te werken. Het voorschrift van gelijke behandeling bedreigt arbeidsvoorwaarden als de seniorenregeling<sup>104</sup> en ‘ontziemaatregelen’ voor oudere werknemers. Werkgevers grepen met de invoering van de WGBL dan ook hun kans om, bijvoorbeeld, extra verlofdagen voor 55-plussers af te schaffen.<sup>105</sup> Deze maatregel werkt dus averechts. Oudere werknemers bevinden zich namelijk in een levensfase waarin zij vaak behoefte hebben aan extra verlofdagen. Bij het kiezen van een nieuwe baan is het aantal verlofdagen vaak één van de belangrijkste aspecten. Wanneer werkgevers niet voorzien in

---

<sup>102</sup> Euwals, De Mooij & Van Vuuren (2009), p. 18

<sup>103</sup> Van Dalen, Henskens & Conen (2010), p. 1

<sup>104</sup> Een seniorenregeling geeft oudere werknemers het recht om hun feitelijke arbeidsduur te verminderen waarbij het loon over de minder gewerkte uren in meerdere of mindere mate wordt doorbetaald.

<sup>105</sup> Gründemann (2009), p. 82

extra verlofdagen voor 55-plussers, zal dit de arbeidsmarkt voor oudere werknemers belemmeren. Zij zullen minder gemotiveerd zijn om te solliciteren.

#### 2.5.2.2. *Ontslagbescherming*

Naast economische belemmeringen vormen belemmeringen van juridische aard een obstakel voor de arbeidsmarkt. Zo leidt de ontslagbescherming tot ongewenste verstoringen. Dat kan tot uitdrukking komen in lagere prestaties, weinig mobiliteit en weinig creatie van nieuwe banen. Onderzoek laat steevast zien dat ontslagbescherming tot minder dynamiek op de arbeidsmarkt leidt.<sup>106</sup>

Oudere werknemers met een lang dienstverband worden in Nederland beter beschermd door de regels voor ontslagbescherming dan jongere werknemers. Het is voor werkgevers moeilijker of duurder om een oudere werknemer te ontslaan, bijvoorbeeld doordat de ontslagvergoeding erg hoog is. Argumenten voor de betere bescherming zijn dat oudere werknemers meer bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden hebben die buiten het bedrijf geen waarde heeft en dat ze recht hebben op een langere duur van de werkloosheidsuitkering.<sup>107</sup>

Deze argumenten rechtvaardigen echter niet de huidige situatie in Nederland waarin de mate van bescherming toeneemt met leeftijd, om dan in één klap te vervallen bij de leeftijd van 65. Als werknemers bijna de pensioengerechtigde leeftijd naderen neemt de waarde van hun bedrijfsspecifieke kennis en inspanningen af, omdat ze spoedig stoppen met werken. Daarnaast neemt de duur dat zij een werkloosheidsuitkering kunnen ontvangen af. Dit suggereert dat de ontslagbescherming op een bepaalde leeftijd een maximum zou moeten bereiken en dat de bescherming daarna geleidelijk afneemt.<sup>108</sup>

Een ander belangrijk element van het Nederlandse systeem is dat werknemers hun bescherming verliezen als ze naar een andere werkgever overstappen. Dit creëert een kooi voor oudere werknemers en reduceert daarmee mobiliteit. Een alternatief is om de rechten, bijvoorbeeld de waarde van de ontslagvergoeding, overdraagbaar te maken.<sup>109</sup> Nederland zou hierbij een voorbeeld kunnen nemen aan Oostenrijk met de in 2003 ingevoerde ‘*Abfertigung*

---

<sup>106</sup> Euwals, De Mooij & Van Vuuren (2009), p. 19

<sup>107</sup> Wellink (2008)

<sup>108</sup> Euwals, De Mooij & Van Vuuren (2009), p. 19

<sup>109</sup> Euwals, De Mooij & Van Vuuren (2009), p. 19

*Neu'*, een systeem met individuele spaarrekeningen voor baanverlies.<sup>110</sup> Werkgevers storten maandelijks een bepaald bedrag op de rekening. Werknemers ontvangen het bedrag in geval van ontslag en kunnen daarna de rekening meenemen naar de volgende werkgever. Bij pensionering wordt het gespaarde bedrag overgedragen naar een pensioenrekening.

Een dergelijke regeling werd onlangs ook in Nederland geopperd in de vorm van een 'werkverzekering' en 'werkbudget'.<sup>111</sup> In de werkverzekering betalen werkgevers (afhankelijk van het dienstverband) maximaal zes maanden een deel van het loon door nadat ontslag is aangezegd. Bescherming van werknemers is dan minder afhankelijk van de contractvorm. Daarnaast krijgen werknemers een persoonsgebonden werkbudget dat kan worden gebruikt om inkomen aan te vullen tijdens periode van ontslag. Dit budget is overdraagbaar tussen banen. Werknemers die niet meer tevreden zijn over hun huidige baan kunnen zelf de regie in handen nemen in plaats van passief wachten totdat ze met een ontslagvergoeding kunnen vertrekken.

### 2.5.2.3. *Pensioenontslag*

In veel cao's is een ontslagbeding opgenomen dat voorziet in ontslag van rechtswege bij het bereiken van de pensioenleeftijd. De WGBL biedt ruimte voor de mogelijkheid van ontslag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten.<sup>112</sup> De SER suggereerde in 2006 dat deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen belemmering vormt voor oudere werknemers die aan het arbeidsproces willen blijven deelnemen.<sup>113</sup> Formeel is dat correct, materieel gezien niet.<sup>114</sup> Oudere werknemers die bereid zijn langer door te werken na hun pensioenleeftijd, verliezen door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hun arbeidsplaats. De kans dat zij op de arbeidsmarkt een nieuwe baan vinden is klein. Het ontslag van rechtswege bij het bereiken van de pensioenleeftijd betekent dan ook vaak een definitief afscheid van het arbeidzame leven.

### 2.5.3. *Beeldvorming*

De terughoudendheid met betrekking tot het aannemen of in dienst houden van oudere werknemers heeft in belangrijke mate ook te maken met de beeldvorming ten aanzien van

---

<sup>110</sup> Krömer (2010)

<sup>111</sup> Bovenberg (2010b)

<sup>112</sup> De wetgever acht een objectieve rechtvaardiging aanwezig in artikel 7 lid 1 onder b WGBL.

<sup>113</sup> Sociaal-Economische Raad (2006), p. 24 en 25

<sup>114</sup> Heemskerk (2009), p. 243



deze groep werknemers. Hoewel werkgevers ook positieve kanten zien van oudere werknemers (betrouwbaar, betrokken, nauwkeurig, sociaal vaardig en goed in het overdragen van kennis) overheersen de negatieve beelden. Oudere werknemers brengen hogere arbeidskosten en vaak langere periodes van ziekteverzuim mee. Ze zijn minder flexibel inzetbaar en beperkt fysiek belastbaar. Daarnaast zijn oudere werknemers volgens de werkgevers minder goed in staat kennis en informatie op te nemen en om te gaan met veranderingen.<sup>115</sup>

Een onderzoek dat een jaar later plaatsvond in 2006, liet al kleine verschuivingen zien in de richting van een bredere acceptatie van de noodzaak en wenselijkheid van langer doorwerken van oudere werknemers.<sup>116</sup> Onderzoek van het NIDI<sup>117</sup> toont overeenkomstige resultaten. Ongeveer 77 procent van de werkgevers verwacht dat de vergrijzing van de bevolking tot problemen op de arbeidsmarkt zal leiden.<sup>118</sup> Circa tweederde van de werkgevers maakt zich daarbij ook zorgen over toenemende tekorten op de arbeidsmarkt. Slechts weinig werkgevers zien echter een hogere arbeidsdeelname van oudere werknemers als oplossing voor het opvangen van de gevolgen van de vergrijzing.

In het, onder paragraaf 2.3.7, besproken OESO-rapport wordt ook beaamd dat aan de zijde van werkgevers ouderendiscriminatie een groot obstakel vormt. Het OESO rapport *'Ageing and Employment Policies: Live longer, work longer'*<sup>119</sup> toont aan dat in bijna alle van de 21 onderzochte OESO-landen werkgevers negatieve percepties hebben ten aanzien van oudere werknemers, in het bijzonder met betrekking tot hun capaciteit zich aan te passen aan technologische en organisatorische wijzigingen.<sup>120</sup> Diverse landen hebben al maatregelen getroffen als voorlichtingscampagnes of aanpassing van de wetgeving tegen discriminatie. Deze initiatieven hebben vaak – maar niet altijd – doeltreffend gewerkt. De hoge kosten van oudere werknemers blijven een groot probleem.

Uit onderzoek van TNO blijkt echter dat veel van de percepties over oudere werknemers feitelijk onjuist zijn. Zo melden ouderen zich minder vaak (in veel gevallen melden ze zich

---

<sup>115</sup> Adams e.a. (2005), p. 10

<sup>116</sup> Adams & Van der Boom (2006), p.10

<sup>117</sup> Het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) is een onderzoeksinstituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) dat zich bezighoudt met onderzoek naar ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van de bevolking.

<sup>118</sup> Van Dalen, Henkens & Schippers (2007), p. 5

<sup>119</sup> OESO (2006)

<sup>120</sup> OESO (2006), p.10

zelfs nooit ziek<sup>121</sup>) ziek dan jongeren, maar als ze zich ziek melden duurt de verzuimperiode meestal langer.<sup>122</sup> Het overgrote deel van de oudere werknemers is lichamelijk en geestelijk gezond en kan het werk tot aan de AOW-leeftijd goed aan.<sup>123</sup> Voor zover lichamelijke functies bij ouderen achteruitgaan worden zij veelal daardoor nauwelijks beperkt in hun inzetbaarheid. De fysieke achteruitgang blijkt meestal goed gecompenseerd te kunnen worden door betere werkstrategieën of bepaalde hulpmiddelen.

## 2.6. Conclusie

Door de stijging in levensverwachting, de vergrijzing van de babyboomgeneratie en de ontgroening van de beroepsbevolking staat het evenwichtig functioneren van de arbeidsmarkt in veel Europese landen hevig onder druk. Daarnaast leidt de toename van het aantal gepensioneerden enerzijds en een daling van het aantal premiebetalers anderzijds tot spanningen in de overheidsfinanciën. Een veelgehoorde oplossing is een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

De lidstaten van de Europese Unie hebben dan ook afgesproken om doelstellingen op het gebied van arbeidsparticipatie en werkgelegenheid te realiseren. De Nederlandse overheid heeft zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde al diverse maatregelen geïntroduceerd. Stimulansen om werknemers langer aan het werk te houden betreffen, onder andere, een verhoogde arbeidskorting, de afschaffing van de VUT en het prepensioen, de invoering van de sollicitatieplicht en de WGBL en een doorwerkbonus. Momenteel staat ook de verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd hoog op de overheidsagenda om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Een eerste vordering is onlangs gemaakt met het bereiken van overeenstemming over de uitwerking van het pensioenakkoord.<sup>124</sup> De AOW- en pensioenrichtleeftijd worden op korte termijn verhoogd naar 66 respectievelijk 67 jaar. Voor werkgevers bestond tussen 2004 en 2007 de mogelijkheid om een subsidie te ontvangen voor projecten die tot doel hadden oudere werknemers in staat te stellen door te blijven werken. Ook kunnen werkgevers sinds 2009 een beroep doen op de premiekorting wanneer zij oudere werknemers in dienst houden of in dienst nemen. Verder zijn onlangs nieuwe stimuleringsmaatregelen gepresenteerd voor

---

<sup>121</sup> Willemsen & De Vries (2002)

<sup>122</sup> Nauta, De Bruijn en Cremer (2004), p.23

<sup>123</sup> Nauta, De Bruijn en Cremer (2004), p.87

<sup>124</sup> Stichting van de Arbeid (2011a)

de verhoging van de arbeidsparticipatie in het ‘Vitaliteitspakket’.<sup>125</sup> De belangrijkste voornemens van het kabinet zijn de introductie van een mobiliteitsbonus en een werkbonus. Bovendien zullen in cao’s betere afspraken gemaakt worden op het gebied van scholing, arbeidsomstandigheden, werkhervatting en productiviteit om een verhoogde inzet te bereiken. Het streven is om vanaf 2012 de eerste stappen te zetten.

Andere Europese landen hebben inmiddels ook strengere gewijzigde voorwaarden getroffen voor vervroegde pensionering. Zo hebben Oostenrijk, Duitsland, Italië en Portugal een grotere versoering van het pensioen van vervroegd uitgetreden werknemers geïntroduceerd. Om langer door werken te stimuleren hebben België, Spanje en het Verenigd Koninkrijk gekozen voor een uitzicht op een hoger pensioen wanneer een werknemer doorwerkt na de wettelijke pensioenleeftijd.

Ondanks deze maatregelen functioneert de arbeidsmarkt voor oudere werknemers matig. Hoge salarissen in verhouding tot een relatief lage productiviteit leiden ertoe dat oudere werknemers vaak slecht aan de bak komen als zij op oudere leeftijd worden ontslagen. Ook zetten genereuze uitkeringen oudere werknemers er niet toe aan om fanatiek op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Een andere belemmering vormt de starre ontslagbescherming. Deze veroorzaakt dat de gemiddelde duur van een dienstverband in Nederland erg hoog is en de mobiliteit van baan naar baan, erg laag in verhouding met andere Europese landen. Bovendien vormt ook het ontslag van rechtswege bij het bereiken van de pensioenleeftijd een barrière om langer door te werken. Tot slot heeft de kredietcrisis en de negatieve beeldvorming ten aanzien van oudere werknemers ertoe bijgedragen dat werkgevers terughoudend zijn met het in dienst nemen en in dienst houden van oudere werknemers. Om de arbeidsparticipatie op de lange termijn op een hoog niveau te houden zijn dus drastische aanpassingen nodig!

---

<sup>125</sup> Donner (2011)

### **Hoofdstuk 3: Pensioenpremies als onderdeel loonkosten**

In 2005 heeft Ecorys<sup>126</sup>, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, onderzoek gedaan onder werkgevers, werknemers, niet-werkenden en gepensioneerden naar hun houding en gedrag ten aanzien van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Daarbij hebben zij geconstateerd dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers door geen enkele partij als zeer belangrijk wordt ervaren. De deelnemers vinden het onderwerp primair een verantwoordelijkheid van de werknemer. Daarna komt de overheid en pas op de laatste plaats de werkgever.<sup>127</sup>

Ook richt veel onderzoek op het gebied van vergrijzing op de arbeidsmarkt, zich uitsluitend op werknemers, terwijl werkgevers juist een belangrijke plek innemen bij het langer doorwerken van oudere werknemers. Deze eenzijdige benadering werd ook bevestigd in hoofdstuk 2. Dit hoofdstuk liet zien dat de maatregelen die de overheid heeft getroffen om de participatie te verhogen zich bijna uitsluitend op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt richt. Actie is ook nodig aan de kant van werkgeverszijde om langer doorwerken te bevorderen. Werkgevers dienen minder terughoudend te worden bij het aannemen of in dienst houden van oudere werknemers. Zij dienen de talenten van de oudere werknemers te benutten en hen in te zetten op de werkvloer om de arbeidsparticipatie op peil te houden.

Hoofdstuk 2 toonde aan dat een grote barrière op de arbeidsmarkt voor ouderen wordt gevormd door de hoge loonkosten. Werkgevers zijn terughoudend in het behouden of aantrekken van ouder personeel omdat zij erg duur zijn. Onderdeel van deze loonkosten zijn de pensioenpremies die de werkgever dient af te dragen voor de werknemer. Pensioenkosten voor oudere werknemers bepalen dus mede de hoge arbeidskosten van oudere werknemers en zijn daarmee van invloed op hun arbeidsmarktpositie.

Alvorens de pensioenkosten als onderdeel van de arbeidskosten nader te analyseren, voorziet dit hoofdstuk allereerst in een algemene uiteenzetting van het Nederlandse pensioenstelsel, waarbij de aandacht uit gaat naar het tweede pijler pensioen (paragraaf 3.1). Hierbij zullen zowel de civiele- als fiscale wetgeving aan de orde komen. Vervolgens worden de

---

<sup>126</sup> Ecorys is een internationaal opererende economische en sociale onderzoeks- en adviesorganisatie.

<sup>127</sup> Adams e.a. (2005), p. 11

pensioenpremies besproken (paragraaf 3.2) en tot slot worden de oorzaken van de hoge pensioenkosten van oudere werknemers nader bestudeerd (paragraaf 3.3). Afgesloten wordt met een conclusie waarin de meest belangrijke en relevante bevindingen worden samengevat (paragraaf 3.4).

### **3.1. Werknemerspensioen**

Het pensioenstelsel in Nederland bestaat uit de drie zogenoemde ‘pijlers’. Op basis van kenmerken, zoals de bron van de uitkering<sup>128</sup>, van pensioen kunnen toekomstvoorzieningen worden toegeedeeld aan elk van deze pijlers.

De eerste pijler voorziet in een basis inkomstenvoorziening door de overheid voor ingezetenen vanaf 65 jaar. De eerste pijler bevat de AOW. Iedere ingezetene van Nederland bouwt AOW op tussen zijn/haar 15e en 65e levensjaar.

Naast de basis inkomstenvoorziening, ontvangt meer dan 90 procent van de gepensioneerden pensioen uit hun vroegere dienstbetrekking, het zogenoemde ‘werknemerspensioen’.<sup>129</sup> Deze toekomstvoorziening vloeit voort uit de pensioenovereenkomst die is gesloten tussen de werkgever en werknemer en vormt de kern van de tweede pijler.

Al dan niet in aanvulling op de eerste en de tweede pijler, kan een vrijwillige pensioenvoorziening worden getroffen in de derde pijler. Vaak kan dit zinvol zijn als iemand verwacht een tekort aan inkomen te hebben vanaf de pensioendatum. Een voorziening kan worden getroffen door geld te sparen, te beleggen of te verzekeren.

#### *3.1.1. Pensioenwet*

De Pensioenwet (‘PW’) is de belangrijkste civiele wet die op werknemerspensioen van toepassing is. Per 1 januari 2007 heeft deze wet de PSW vervangen. De PW schrijft in één wet de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever, de werknemer en de pensioenuitvoerder voor in relatie tot pensioen.

---

<sup>128</sup> Te denken valt aan het publiekrechtelijke karakter of de arbeidsrelatie, zie bijvoorbeeld Bollen-Vandenboom (2010), p. 26

<sup>129</sup> Terwee, Dekkers & Van Woerden (2010), p. 16

De PW heeft tot doel te waken over het pensioen van werknemers. Transparantie, toezicht en toegang zijn de speerpunten van deze wet. Centraal staat het waarborgen van de positie van de werknemer en zijn pensioen.

Bij een pensioentoezegging zijn drie partijen betrokken. Deze ‘driepartijenverhouding’ tussen werknemer, werkgever en pensioenuitvoerder vormt de kern van de PW.<sup>130</sup>

De driepartijenverhouding vangt aan bij het sluiten van een pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en betreft een afspraak die in het kader van een arbeidsverhouding wordt gemaakt. Om te kunnen spreken van pensioen in de zin van de PW dient te worden voldaan aan de volgende cumulatieve vereisten:

- Het pensioen moet voortvloeien uit een dienstbetrekking;
- Het pensioen dient een geldelijke uitkering te zijn;
- Er is alleen sprake van pensioen indien het een uitkering betreft ter zake van ouderdom, overlijden, of arbeidsongeschiktheid, en daarmee het persoonsgebonden zijn van pensioen.<sup>131</sup>

De werkgever en de werknemer moeten expliciet in de pensioenovereenkomst vastleggen wat het karakter is van de pensioenovereenkomst.<sup>132</sup> Het is immers wenselijk duidelijkheid te creëren over welke risico's bij welke partij liggen, bij de werknemer of bij de pensioenuitvoerder. Er bestaan drie varianten:

- **Uitkeringsovereenkomst**

Bij deze vorm van pensioen wordt een overeenkomst inzake een vastgestelde pensioenuitkering gesloten. Afhankelijk van het salaris en de diensttijd wordt een bepaalde aanspraak op een uitkering opgebouwd. Zowel het risico dat de levensverwachting van de werknemer meer toeneemt dan aanvankelijk verwacht was (langlevenrisico) en het risico dat de inkomsten over de belegde gelden mee- of tegenvallen (beleggingsrisico) ligt in principe bij de pensioenuitvoerder. Een uitzondering ontstaat indien de financiële situatie vereist dat de pensioenuitvoerder genoodzaakt is de aanspraak te korten.<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup> Bollen-Vandenboorn e.a. (2010), p. 73

<sup>131</sup> Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet), TK 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 11

<sup>132</sup> Art. 10, PW

<sup>133</sup> Art. 134, PW

Eind- en middelloonregelingen zijn voorbeelden van uitkeringsovereenkomsten.

- **Kapitaalovereenkomst**

De kapitaalovereenkomst betreft een pensioenovereenkomst inzake een vastgesteld kapitaal dat uiterlijk op de pensioendatum wordt omgezet in een periodieke pensioenuitkering tegen de dan geldende tarieven. Het beleggingsrisico ligt tijdens de opbouwfase bij de pensioenuitvoerder. Het langlevensrisico ligt tijdens de opbouwfase bij de werknemer.

- **Premieovereenkomst**

Een voorbeeld van een premieovereenkomst is de beschikbare premieregeling. Bij een premieovereenkomst wordt primair de hoogte van de periodiek ten behoeve van pensioen beschikbaar te stellen premie afgesproken. Het hiermee opgebouwde vermogen wordt uiterlijk op de pensioendatum omgezet in een pensioenuitkering. Bij dit type overeenkomst kunnen zowel het langlevensrisico als het beleggingsrisico gedurende de opbouwfase bij de werknemer liggen, echter deze risico's kunnen ook direct na toekenning van de premie verzekerd worden. Er bestaan om deze reden drie soorten premieregelingen.

- a) In het geval van een zuivere premieregeling wordt de premie belegd tot aan de pensioendatum. Het is onzeker tot welk kapitaal de premies zullen aangroeien. Het beleggingsrisico en het langlevensrisico liggen bij de werknemer.
- b) Premieregeling waarbij de premie onmiddellijk wordt omgezet in een aanspraak op kapitaal. Met deze premie wordt direct na het beschikbaar stellen ervan een kapitaalverzekering ingekocht. Het op de pensioendatum beschikbare verzekerde kapitaal wordt op dat moment tegen de dan geldende tarieven omgezet in een aanspraak op een uitkering van kapitaal. Het beleggingsrisico komt ten laste van de pensioenuitvoerder, het langlevensrisico komt daarentegen ten laste van de werknemer.
- c) Premieovereenkomst waarbij de premie meteen na het beschikbaar stellen ervan geconverteerd wordt in een aanspraak op een uitkering. De premie wordt direct gebruikt om een verzekering voor een periodieke uitkering in

te kopen. In dat geval worden zowel het langlevensrisico als het beleggingsrisico door de pensioenuitvoerder overgenomen.<sup>134</sup>

Het onlangs gesloten uitwerkingsmemorandum pensioenakkoord heeft een revolutie in het werknemerspensioen gebracht. Op grond van het akkoord zullen niet alleen de AOW- en pensioenleeftijd worden verhoogd, ook zal er een overdracht van risico's gaan plaatsvinden.<sup>135</sup> Pensioen kan in de toekomst gebaseerd worden op een 'zachte' ambitie in plaats van een 'harde' toezegging. De pensioenuitkomst wordt voorwaardelijk en aangepast aan ontwikkelingen in financiële markten. Het risico verschuift hierbij van de werkgever naar de deelnemers. Het pensioen van de deelnemers zal worden verhoogd bij overschotten en verlaagd bij tekorten; alles voor rekening van de werknemer. Dit betekent dat in het bijzonder bovenstaande kenmerken van de uitkeringsovereenkomst worden aangepast. Werkgevers kunnen echter ook afspreken dat werknemers nominale ('harde') pensioenaanspraken opbouwen.<sup>136</sup> In dit laatste geval kunnen de risico's eventueel worden verdeeld. Beide partijen moeten zich wel realiseren dat dit mogelijk consequenties heeft voor de hoogte van de premie of de indexatiemarge.

Wanneer een werkgever met een werknemer een pensioenovereenkomst sluit, is de werkgever verplicht deze pensioenregeling extern onder te brengen.<sup>137</sup> Dit is mogelijk bij een bedrijfstakpensioenfonds, een verzekeraar of een ondernemingspensioenfonds. Bij een bedrijfstakpensioenfonds zijn werkgevers uit een bepaalde branche aangesloten. Een ondernemingspensioenfonds is verbonden aan een onderneming of een groep nauw verwante ondernemingen.

De werkgever dient een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met de pensioenuitvoerder. In deze uitvoeringsovereenkomst worden afspraken vastgelegd over de uitvoering van één of meer pensioenreglementen. Vervolgens dient de werkgever er zorg voor te dragen dat de pensioenuitvoerder de werknemer informeert over de inhoud van de pensioenovereenkomst. De werknemer moet in helder en begrijpelijk taalgebruik worden geïnformeerd over zijn rechten en plichten en over de risico's die voor zijn rekening komen. Dit gebeurt door middel van een startbrief. Vervolgens ontvangen pensioengerechtigden jaarlijks informatie over hun

---

<sup>134</sup> Stevens & Schuurman (2008), p. 39 - 40

<sup>135</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 4

<sup>136</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 7

<sup>137</sup> Art. 23, PW



pensioen (o.a. met betrekking tot de verworven pensioenaanspraken en waardeangroei) door middel van een uniform pensioenoverzicht, kortweg UPO.<sup>138</sup>

### *3.1.2. Fiscaal kader werknemerspensioen*

Werknemerspensioen valt onder de fiscale wetgeving van de Wet LB 1964. Pensioen vloeit immers voort uit het arbeidsvoorwaardenoverleg en maakt vervolgens deel uit van de arbeidsovereenkomst. Kenmerkend voor een arbeidsovereenkomst is de verplichting om arbeid te verrichten, waar de verplichting tot loonbetaling tegenover staat. Het pensioen maakt deel uit van de beloning, zonder dat er een specifieke arbeidsprestatie tegenover staat. Het verrichten van de arbeid als zodanig levert pensioenaanspraken op. Pensioen wordt daarom ook wel als ‘uitgesteld loon’ gekenmerkt.

Hoofddregel in de Wet LB 1964 is dat al hetgeen uit een dienstbetrekking genoten wordt, als loon in de heffing wordt betrokken. De toegekende pensioenaanspraken behoren eveneens tot het loon.<sup>139</sup> Dit betekent dat iedere pensioenpremie die de werkgever voor de werknemer betaalt om diens pensioen op te bouwen belast wordt. De wetgever vindt dit niet wenselijk. Door de ‘omkeerregel’<sup>140</sup> te hanteren, vindt om deze reden belastingheffing pas plaats op het moment dat de pensioengerechtigde ook daadwerkelijk de pensioenuitkeringen ontvangt. De pensioenaanspraken die de werknemer verkrijgt van de werkgever worden vrijgesteld en de werknemersbijdrage mag op het brutoloon in mindering worden gebracht. De uitkering wordt te zijner tijd belast. Wanneer voldaan wordt aan de gestelde vereisten in hoofdstuk IIB Wet LB 1964, kan de pensioenregeling als een ‘zuivere’ regeling worden aangemerkt. Wordt daarentegen niet aan alle voorwaarden voldaan, dan kwalificeert deze regeling als ‘onzuiver’ en wordt de waarde van de pensioenaanspraken wel in de heffing betrokken.

In artikel 18, Wet LB 1964 staan de grenzen aangegeven waaraan een pensioen moet voldoen om als een zuivere pensioenregeling te kwalificeren. Door deze materiële grenzen voorkomt de wetgever dat werkgevers en werknemers afspraken over pensioen maken die ertoe kunnen leiden dat het pensioen hoger wordt dan waarvoor het bedoeld is. In essentie zijn er drie onderdelen: allereerst de karakteristieke pensioenvormen, de daartoe behorende kring van gerechtigden en de in de wet vermelde maxima, ten tweede de fiscaal toegestane pensioenaanbieders en tot slot specifieke elementen die het persoonsgebonden karakter van

---

<sup>138</sup> Art. 38 t/m 44 PW

<sup>139</sup> Art. 10, lid 2, Wet LB 1964

<sup>140</sup> Art. 11, lid 1, sub c, jo. sub j, onderdeel 1°, Wet LB 1964

pensioen benadrukken.<sup>141</sup> De pensioenregeling dient nagenoeg uitsluitend het treffen van een inkomensvoorziening ten doel te hebben. In dit geval moet het gaan om periodieke uitkeringen van een acceptabel niveau ter voorziening van uitsluitend het levensonderhoud bij ouderdom<sup>142</sup>, na overlijden en bij arbeidsongeschiktheid, waarin is bepaald dat de aanspraak niet kan worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven. Uitzondering bestaat wanneer het ouderdomspensioen op uitkeringsdatum minder bedraagt dan 427,29 euro (vastgesteld normbedrag voor 2011, dit bedrag wijzigt jaarlijks) per jaar, een zogenoemd ‘klein pensioen’, dan is afkoop toegestaan zonder nadelige fiscale consequenties.<sup>143</sup>

In paragraaf 3.1. zijn de verschillende pensioenkaraktters naar voren gebracht. Ook hier zijn fiscale regels aan verbonden. Deze zijn beschreven in artikel 18a, Wet LB 1964. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een middelloon-, eindloon- en een beschikbare premiestelsel.

Uitgangspunt voor de eindloonregeling en middelloonregeling is dat de werkgever met de werknemer een overeenkomst heeft gesloten over een uitkering van een bepaalde hoogte die vanaf een bepaalde leeftijd ontvangen wordt. Deze uitkeringsovereenkomsten staan ook wel bekend als ‘Defined Benefit’ (‘DB’) -overeenkomsten. Afhankelijk van het salaris en de diensttijd wordt een bepaalde aanspraak op een uitkering opgebouwd.

### *3.1.2.1. Eindloon*

Bij een eindloonregeling wordt het pensioen opgebouwd door een percentage van de laatste geldende pensioengrondslag op uittredingsleeftijd te hanteren. Een salarisverhoging aan het eind van de carrière van een werknemer betekent in een eindloonregeling een enorme kostenpost voor de werkgever. In dit geval moet immers het pensioen over de achterliggende jaren verhoogd worden naar het niveau van de laatste pensioengrondslag. In de praktijk wordt dan ook vaak gekozen voor een bepaalde mitigering, bijvoorbeeld door het loon over het voorlaatste jaar te nemen.<sup>144</sup> Het ambitieniveau bij een eindloonregeling is 70 procent van het laatst genoten salaris.<sup>145</sup> De wetgever keurt een maximaal opbouwpercentage van twee procent per jaar goed, hetgeen betekent dat hij veronderstelt dat het pensioen in 35 jaren opgebouwd zal worden.<sup>146</sup> Kenmerkend voor een eindloonregeling is dat salarisstijgingen

---

<sup>141</sup> Bollen-Vandenboom (2010), p. 97

<sup>142</sup> HR 12 februari 1958, BNB 1958/103

<sup>143</sup> Art. 66, lid 1, PW

<sup>144</sup> Stichting Pensioenfonds ABP (2010), p. 78

<sup>145</sup> ‘Voorlopig verslag AOW’, Kamerstukken II, 1955/1956, 4009, nr. 6, p. 26

<sup>146</sup> Art. 18a, lid 1, Wet LB 1964

doorwerken naar het pensioen over voorgaande jaren, waardoor ‘backservicelasten’ ontstaan. Met de backservice wordt de verhoging achteraf bedoeld van eerder opgebouwde pensioenrechten wegens die individuele loonstijging.

De ministerraad stemde onlangs in met toezending aan de Tweede Kamer van het Wetvoorstel verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar, zoals besproken onder paragraaf 2.3.6. In dit voorstel is opgenomen dat de fiscale faciëring van het aanvullend pensioen wordt versoerd. Voor eindloonregelingen betekent dit dat vanaf 2013 in 40 jaar in plaats van 35 jaar een volledig pensioen kan worden opgebouwd. Het opbouwpercentage wordt dus verlaagd van 2 naar 1,75 procent. Deze voorgenomen verlaging van de opbouwpercentages is echter door het op 10 juni 2011 gesloten pensioenakkoord ongedaan gemaakt.<sup>147</sup>

### *3.1.2.2. Middelloon*

Bij een middelloonregeling wordt voor elk dienstjaar een pensioen berekend dat gebaseerd is op de pensioengrondslag van het desbetreffende dienstjaar. Het totale pensioen bedraagt de som van alle opgebouwde pensioenaanspraken. Bij toepassing van de middelloonregeling wordt het pensioen veelal geïndexeerd aan de algemene salarisontwikkeling of aan de prijsontwikkeling. De individuele salarisverhogingen (of –verlagingen) hebben alleen consequenties voor de jaren na de salariswijziging. Gevolg hiervan is dat bij een middelloonregeling geen sprake is van een backservice. Het te bereiken ouderdomspensioen is in deze regelingen gerelateerd aan het gemiddelde, geïndexeerde loon gedurende de opbouwperiode. Wanneer bij een middelloonregeling wordt uitgegaan van een carrièreverloop is een hoger opbouwpercentage dan twee procent nodig om het resultaat van een eindloonregeling te evenaren. De wetgever heeft getracht een vertaling te geven van de gemiddelde loopbaanontwikkeling, door het maximale opbouwpercentage op 2,25 vast te stellen.<sup>148</sup>

### *3.1.2.3. Beschikbare premie*

Een ouderdomspensioen gebaseerd op een beschikbaar premiesysteem, ook wel ‘Defined Contribution’ (‘DC’) -regeling genoemd, wordt tijdsevenredig opgebouwd en bedraagt niet meer dan 70 procent van het pensioengevend loon met dien verstande dat het pensioen in 35

---

<sup>147</sup> Ministerie van SZW (2011), p. 5

<sup>148</sup> Art. 18a, lid 1, Wet LB 1964

jaar wordt opgebouwd.<sup>149</sup> De beschikbare premie wordt ten hoogste bepaald met inachtneming van een drietal uitgangspunten. Ten eerste dient de premie actuariael te worden vastgesteld per leeftijdsklasse van ten hoogste vijf jaren en te worden afgestemd op de gemiddelde leeftijd in die klasse. Ten tweede dient bij de loopbaanontwikkeling te worden gerekend met een loonstijging van drie procent per jaar gedurende de jaren voor het bereiken van de 35 jarige leeftijd, van twee procent per jaar gedurende de tien daaropvolgende jaren, van één procent per jaar gedurende de tien daaropvolgende jaren en van nihil gedurende de overige jaren. Tenslotte dient bij de berekening een rekenrente<sup>150</sup> in aanmerking te worden genomen van tenminste vier procent en wordt de te verwachten inflatie op nihil gesteld. Dit laatste uitgangspunt klopt echter niet meer helemaal. Zo heeft de staatssecretaris in het besluit beschikbare premiereregelingen en premie- en kapitaalovereenkomst van 21 december 2009<sup>151</sup>, nieuwe spelregels vastgelegd ten aanzien van premie- en kapitaalovereenkomsten. Het besluit biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid uit te gaan van een rekenrente ter grootte van 3 procent mits de regeling gericht is op een fiscaal maximaal middelloonpensioen. Overigens zijn wijzigingen in de maximale premiestaffels met de komst van het pensioenakkoord op de korte termijn waarschijnlijk, ondanks dat de beschikbare premiereregelingen niet zijn opgenomen in het akkoord.<sup>152</sup> Aanpassing van de pensioenleeftijd vergt immers een aanpassing van de actuariële factoren.

In de praktijk komen ook combinaties voor van verschillende pensioensystemen. Bijvoorbeeld een combinatie van een middelloonsysteem met een eindloonsysteem. Dit kan voortkomen uit de wens om met diverse componenten van het salaris rekening te houden. Bij het eindloonsysteem wordt immers geen rekening gehouden met onregelmatig genoten loon, zoals een eenmalige bonus.

### **3.2. Pensioenpremies**

De prestatie die verschuldigd is aan de pensioenuitvoerder en die bestemd is voor de verzekering van pensioen en de daaraan verbonden kosten is de pensioenpremie.<sup>153</sup> In de literatuur wordt opgemerkt dat de premie een in geld uitgedrukte tegenprestatie is waarvan de hoogte wordt bepaald door het risico dat de verzekeraar loopt, door diens uitvoeringskosten,

---

<sup>149</sup> Art. 18a, lid 3, Wet LB 1964

<sup>150</sup> Fictief rendementspercentage dat het belegde pensioenvermogen wordt geacht op te brengen in de toekomst.

<sup>151</sup> Besluit 21 december 2009, Nr. CPP2009/1487M, p. 12

<sup>152</sup> Stichting van de Arbeid (2011a)

<sup>153</sup> Art. 1, PW

door diens solvabiliteit en door een winstopslag.<sup>154</sup> Sprake kan zijn van een periodieke tegenprestatie of een eenmalige tegenprestatie. De omschrijving van het concept ‘premie’ in de PW sluit hierbij in wezen dus aan.

In geval van een verplichtstelling tot deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds is er geen uitvoeringsovereenkomst en ook geen verzekeringsnemer.<sup>155</sup> Op grond van de verplichtstelling is de tegenprestatie aan het bedrijfstakpensioenfonds verschuldigd.<sup>156</sup> Voor de wetgever is dit echter geen reden om in de PW bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen niet van ‘premie’ te spreken, want de wettelijke regels inzake de pensioenovereenkomst zijn volgens art. 2, lid 2, PW, van overeenkomstige toepassing.<sup>157</sup>

### *3.2.1. Samenstelling pensioenpremie*

Om pensioen uit te kunnen betalen is geld nodig. De pensioenuitvoerder stelt daarom een premie samen die bestaat uit<sup>158</sup>:

- **Een spaardeel;**

Het geld dat wordt ingelegd wordt vaak belegd om op de overeengekomen einddatum aan de betalingsverplichting voor de pensioenuitkeringen te kunnen voldoen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (‘CBS’) houdt bij hoeveel personen uit een bepaald jaar aan het eind van een jaar nog steeds in leven zijn of inmiddels zijn overleden. Deze gegevens worden in zogenoemde ‘sterftetafels’ vastgelegd. Aan de hand van deze tafels worden door het Actuariële Genootschap (‘AG’) tabellen vastgelegd die gebruikt kunnen worden voor het vaststellen van de premies. Het spaardeel zorgt er dus voor dat het oudedagspensioen veilig wordt gesteld.

- **Een risicodeel;**

De premie voor het risicodeel is bedoeld om een uitkering te kunnen krijgen als sprake is van overlijden van de deelnemer vóór de overeengekomen einddatum of arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid kan onderscheid gemaakt worden in het uit te keren pensioen (vervangend inkomen) gedurende de periode

---

<sup>154</sup> Lutjens (2010), p. 358

<sup>155</sup> Lutjens (2010), p. 359

<sup>156</sup> Art. 4, Wet Bpf 2000

<sup>157</sup> Lutjens (2010), p. 359: “Ook zonder verzekeringsovereenkomst kan er natuurlijk verzekering zijn in de zin van dekking van risico’s. Mogelijk is dit mede reden voor een eigen definitie in de PW.”

<sup>158</sup> Dietvorst e.a. (2011), p. 73

dat een deelnemer arbeidsongeschikt is en vrijstelling van premiebetaling na arbeidsongeschiktheid zodat de verdere opbouw van het pensioen veilig wordt gesteld.

- **Uitvoeringskosten;**

Het afsluiten en uitvoeren van een pensioenregeling kost geld. Een pensioenuitvoerder maakt kosten zoals verkoopkosten, kosten voor medische acceptatie, administratiekosten, beleggingskosten en incassokosten. De transparantie in deze kosten is tegenwoordig een vereiste van de materiële toezichthouder Autoriteit Financiële Markten ('AFM').<sup>159</sup>

- **Rekenrente**

De premies die een pensioenuitvoerder ontvangt kunnen worden belegd en leveren rente op. In de premie wordt dan ook rekening gehouden met beleggingsopbrengsten. Van te voren is het echter onbekend welke opbrengsten de beleggingen zullen opleveren. De pensioenuitvoerder zal dus een veilige schatting over de opbrengsten moeten maken en een lagere rente incalculeren dan hij naar verwachting zal ontvangen. De Nederlandsche Bank ('DNB') heeft bepaald dat bij de vaststelling van pensioenpremies voor verzekeraars geen hogere rekenrente mag worden gehanteerd dan 3 procent, voorheen 4 procent.<sup>160</sup> Pensioenfondsen dienen op grond van het Financieel Toetsingskader ('FTK') een bepaalde rente te hanteren (zie paragraaf 3.2.2). Des te hoger de rekenrente die de uitvoerder ontvangt, des te lager het te betalen pensioen. De hoogte van de rekenrente is dus van groot belang voor de hoogte van de premie.

Wanneer een premie is overeengekomen tussen de pensioenuitvoerder en de werkgever, wordt uiteindelijk in de uitvoeringsovereenkomst vastgelegd hoe de betaling van de premies geschiedt. De voorwaarden inzake de premiebetaling zijn opgenomen in artikel 26 PW. Dit onderzoek zal verder geen aandacht aan dit artikel besteden, daar dit niet relevant is.

### *3.2.2. Pensioenpremie pensioenfondsen*

Onderdeel van de PW vormt het FTK. Het FTK is een wettelijk kader bestemd voor het toezicht op pensioenfondsen. Het FTK vormt hoofdstuk 6 van de PW en schrijft de financiële eisen voor waaraan pensioenfondsen dienen te voldoen. Zo moet de voorziening

---

<sup>159</sup> AFM (2011)

<sup>160</sup> Dietvorst e.a. (2011), p. 71

‘pensioenverplichtingen’ van pensioenfondsen ten minste voldoende zijn ter dekking van de opgebouwde onvoorwaardelijke pensioenrechten.<sup>161</sup> De rente die dient te worden gehanteerd bij het vaststellen van de voorziening is de actuele rentetermijn structuur die maandelijks door DNB wordt gepubliceerd. Voor de sterftekansen moet rekening worden gehouden met de verwachte stijging van overlevingskansen.<sup>162</sup>

Op grond van het FTK is een pensioenfonds verplicht om een kostendekkende premie in rekening te brengen bij de aangesloten werkgevers. De kostendekkende premie fungeert als (wettelijk) ijkpunt bij de beoordeling van de feitelijke premie die het fonds in rekening brengt.<sup>163</sup>

Op grond van artikel 128 PW, bestaat de kostendekkende premie uit vier onderdelen:

1. De actuariel benodigde premie voor de inkoop van nieuwe pensioenverplichtingen;
2. Een opslag voor het in stand houden van het vereist eigen vermogen;
3. Een opslag voor uitvoeringskosten van het pensioenfonds;
4. Een opslag voor de financiering van de voorwaardelijke toeslagverlening, indien van toepassing.

Onderdeel 1 en 3 sluiten aan bij de eis van het aanhouden van een adequate pensioenvoorziening. Onderdeel 2 ziet toe op het aanhouden van een vereist eigen vermogen. De laatste component is de weergave van de door het pensioenfonds gekozen wijze van financiering van de toeslagverlening.

De kostendekkende premie moet worden vastgesteld op basis van de sterftegrondslagen die ook voor de pensioenvoorziening worden gehanteerd. Het is mogelijk dat de gehanteerde rekenrente afwijkt van de rekenrente die wordt gehanteerd bij de pensioenvoorziening. Dit is mogelijk op drie manieren. De rekenrente kan worden gelijkgesteld aan:

- De actuele marktrente, of
- Een historisch gemiddelde rente of rendement, of
- Een verwachte rente of rendement<sup>164</sup>

---

<sup>161</sup> Dietvorst e.a. (2011), p. 449

<sup>162</sup> Dietvorst e.a. (2011), p. 449

<sup>163</sup> DNB (2007)

<sup>164</sup> Dietvorst e.a. (2011), p. 449

De marktwaardering brengt een van de grootste consequenties van het FTK mee, namelijk dat de kostendeekkende premie van jaar tot jaar kan fluctueren. Met deze drie keuzemogelijkheden voorziet het FTK in een aantal manieren om de kostendeekkende premie te ‘dempen’.

In de uitvoeringsovereenkomst tussen het pensioenfonds en de werkgever kan worden afgesproken dat de premie die is verschuldigd op een andere manier wordt berekend dan op de wijze voorgeschreven in artikel 128 PW. Deze premie dient wel minimaal gelijk te zijn aan de wettelijk verschuldigde kostendeekkende premie.<sup>165</sup>

### *3.2.3. Pensioenpremie verzekeraar*

Wanneer de pensioenregeling wordt ondergebracht bij een verzekeraar, dan kan de verzekeringsmaatschappij in de praktijk vrij beslissen welke premie zij wil afspreken met de werkgever.<sup>166</sup> De pensioenpremie hoeft dus niet kostendeekkend te zijn.

### *3.2.4. Werkgeverspremie en werknemerspremie*

De pensioenpremie maakt onderdeel uit van de totale loonkosten van een werknemer. Onderscheid wordt vaak gemaakt tussen de begrippen ‘werkgeverspremie’ en ‘werknemerspremie’. De som van de werkgeverspremie en werknemerspremie is de totale premie die is verschuldigd aan de pensioenuitvoerder. Artikel 1 PW definieert beide begrippen als volgt:

- *“Werkgeverspremie: het deel van de premie dat voor rekening komt van de werkgever*
- *Werknemerspremie: het deel van de premie dat voor rekening komt van de werknemer”*

Met het begrip ‘werknemerspremie’ wordt niet bedoeld een door de werknemer aan de pensioenuitvoerder verschuldigde tegenprestatie, maar het deel van de totale premie dat de werkgever op de werknemer mag verhalen. De werknemerspremie kan dus het beste worden gezien als een bedrag dat de werkgever kan vorderen van de werknemer als diens bijdrage in

---

<sup>165</sup> Lutjens (2010), p. 366

<sup>166</sup> Lutjens (2010), p. 367



de totale lasten waarmee de werkgever te maken heeft in verband met de pensioenverzekering van zijn werknemers.<sup>167</sup>

Afhankelijk van de aard van de pensioenovereenkomst verschilt de verplichting van de werkgever wat betreft de premie.

Bij een uitkeringsovereenkomst is die verplichting de betaling van de premie die nodig is voor de financiering van het afgesproken pensioen; bij een kapitaalovereenkomst betreft die verplichting de betaling van de premie die nodig is voor financiering van het afgesproken kapitaal en bij de premieovereenkomst is de verplichting van de werkgever gericht op het betalen van de afgesproken premie.<sup>168</sup> De werknemer heeft in alle gevallen, ongeacht het karakter van de pensioenovereenkomst, recht op pensioen tegenover de pensioenuitvoerder. Bij een uitkeringsovereenkomst staat de omvang van dat pensioen vast en is de hoogte van de te betalen premie resultaat van actuariële berekeningen. Bij een kapitaalovereenkomst staat de omvang van het kapitaal vast waarmee dat pensioen te zijner tijd op basis van actuariële berekeningen kan worden verworven en is de hoogte van de te betalen premie resultaat van actuariële berekeningen. Tot slot staat bij een premieovereenkomst de omvang van de premie vast en is dat pensioen te zijner tijd resultaat van actuariële berekeningen.<sup>169</sup>

### *3.2.5. Relatieve en absolute hoogte pensioenpremie*

In de Wet LB 1964 zijn regels over de absolute hoogte van de premie opgenomen. Die regels betreffen echter niet alle pensioenovereenkomsten, maar slechts die waarbij de hoogte van de premie vooraf afgesproken is tussen werkgever en werknemer, dus waarbij sprake is van een premieovereenkomst.<sup>170</sup> De fiscale wetgeving geeft alleen de voorwaarden aan waaronder een pensioenregeling kwalificeert als pensioenregeling in fiscale zin. In arbeidsrechtelijke zin geeft deze wetgeving dus geen maximering van het toe te kennen pensioen.

Figuur 2 laat zien dat de pensioenpremies, gemiddeld genomen, lange tijd rond de 10 procent van de bruto loonsom hebben geschommeld.<sup>171</sup> De zogenoemde ‘dot.com’ crisis zorgde er echter voor dat de gemiddelde pensioenpremies fors stegen in 2005. De stijging werd mede ingegeven door eenmalige werkgeversbijdragen ter versterking van de vermogenspositie van

---

<sup>167</sup> Lutjens (2010), p. 360

<sup>168</sup> Lutjens (2010), p. 361

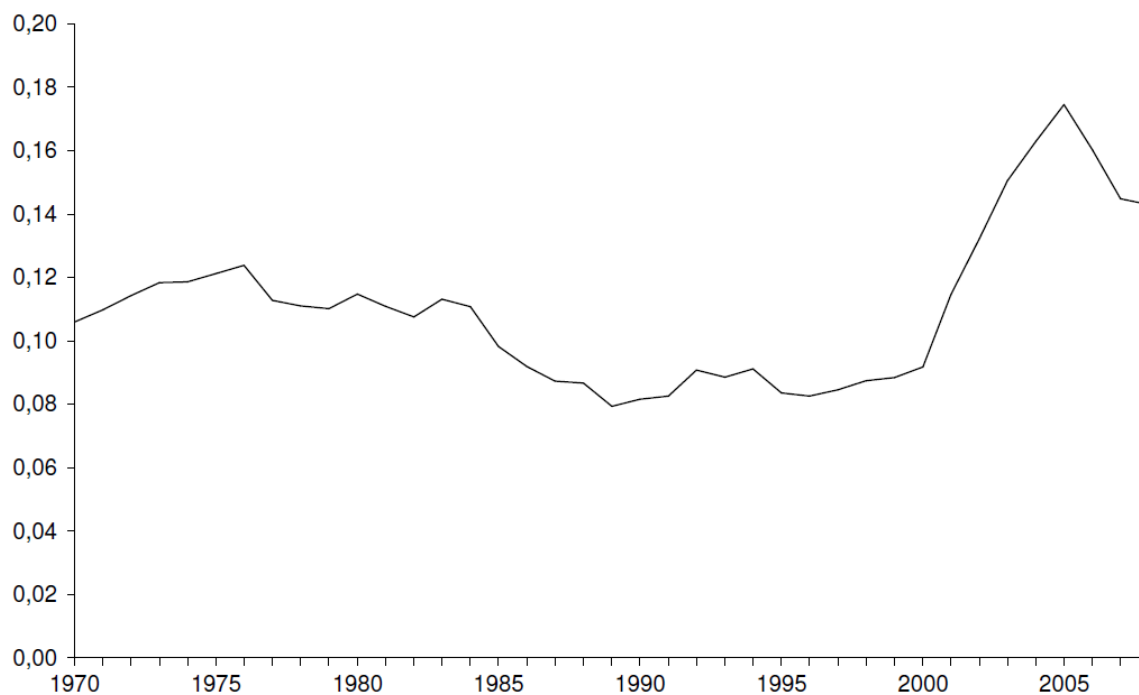
<sup>169</sup> Lutjens (2010), p. 362

<sup>170</sup> Zie bijvoorbeeld de zogenoemde ‘beschikbare premiestaffels’, artikel 18a, lid 3, Wet LB 1964.

<sup>171</sup> CPB (2010), p. 3

pensioenfondsen.<sup>172</sup> Vanaf 2006 daalden de pensioenpremies weer door de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling vut/prepensioen en invoering levensloop ('Wet VPL').<sup>173</sup> Onder invloed van deze wet is de fiscaal gunstige behandeling van prepensioen afgeschaft wat per saldo heeft geleid tot een versobering van de pensioenregelingen.

**Figuur 2: Pensioenpremies 1970 – 2008 (% bruto loonsom)**



Bron: CPB, 2010.

In de PW zijn geen bepalingen opgenomen over de absolute of relatieve hoogte van de pensioenpremie die van toepassing zijn voor een verzekeraar. Voor een pensioenfonds gelden enkele bepalingen naar onderscheid van het karakter van de pensioenregeling. Voor basis uitkeringsovereenkomsten en basis kapitaalovereenkomsten geldt dat de werkgever minimaal 10 procent van de actuariële kosten van de basispensioenregeling bijdraagt<sup>174</sup> óf de werknemerspremie voor de basispensioenregeling is voor alle deelnemers gelijk of bedraagt een gelijk percentage van het loon dan wel van het gedeelte van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen, met dien verstande dat voor verschillende

<sup>172</sup> Rapport Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (2010), p. 34

<sup>173</sup> CPB (2010), p.3

<sup>174</sup> Het 10%-criterium is een uiting van solidariteit; het laat een zodanige financiële betrokkenheid van de werkgever zien dat voldoende solidariteit verondersteld mag worden, zie 'Taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars', Kamerstukken II, 1998-1999, 26 537, nr. 2, p. 3.

soorten pensioen en voor verschillende pensioenregelingen verschillende premies kunnen worden vastgesteld.<sup>175</sup>

Voor een basispensioenregeling in de vorm van een premieovereenkomst geldt ‘slechts’ dat de werkgeverspremie ten minste 10 procent van de premie van de pensioenregeling bedraagt.<sup>176</sup>

De bovenstaande eisen aan de uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst gelden niet voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Daar geldt altijd de eis van ‘doorsneepremie’ die later zal worden toegelicht.<sup>177</sup>

Regels over de relatieve hoogte van de premie, die zowel gelden voor een pensioenfonds als een verzekeraar, zijn opgenomen in de gelijke behandelingswetgeving.<sup>178</sup> Met de inwerkingtreding van de WGBL is onderscheid op grond van leeftijd in arbeidsvoorwaarden expliciet verboden. Dat betekent dat ook het werknemerspensioen onder werking van deze wet valt.<sup>179</sup> Bij uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten gelden geen eisen ten aanzien van de werkgeverspremie, maar wel wat betreft de werknemerspremie.<sup>180</sup> Geen onderscheid mag worden gemaakt naar geslacht of leeftijd. Dit vloeit tevens voort uit de vierde EG-richtlijn inzake gelijke behandeling<sup>181</sup>. In geval van een uitkeringsovereenkomst of kapitaalovereenkomst is het toegestaan dat de werkgever aan de pensioenuitvoerder bijvoorbeeld verschillende premies betaalt voor mannen en vrouwen, echter alleen voor zover dit gerechtvaardigd is in verband met voor mannen en vrouwen verschillende actuariële berekeningselementen.<sup>182</sup> Bij premieovereenkomsten geldt dat behalve met betrekking tot de hoogte van de werknemerspremie ook met betrekking tot de hoogte van de werkgeverspremie in beginsel geen onderscheid mag worden gemaakt. Dit is gelegen in het feit dat in de opbouwfase actuariële factoren geen rol spelen bij een premieovereenkomst.<sup>183</sup> Voor premieovereenkomsten is wel een uitzondering opgenomen in artikel 8, lid 3, WGBL;

---

<sup>175</sup> Zie artikel 118 en 119 PW

<sup>176</sup> Artikel 120, PW

<sup>177</sup> Terwee, Dekkers & Van Woerden (2010), p. 170

<sup>178</sup> De gelijke behandeling is geregeld in diverse wetten, o.a. art. 7:646 jo. art. 7:648 jo. art. 7:649 BW, art. 5 AWGB en art. 8, lid 3, WGBL.

<sup>179</sup> Wet van 17 december 2003, WGBL, Stb. 2004, 30

<sup>180</sup> Lutjens (2010), p. 365

<sup>181</sup> Richtlijn 86/378/EEG, artikel 6 lid 1i

<sup>182</sup> Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet), TK 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 37

<sup>183</sup> Lutjens (2010), p. 786

leeftijdsafhankelijke premiestaffels zijn toegestaan als daarmee een gelijk pensioen, ongeacht de leeftijd, wordt beoogd.<sup>184</sup>

In de Regeling Taakafbakening Pensioenfondsen<sup>185</sup> is in artikel 5, sub b, opgenomen: *“de door de deelnemers verschuldigde premie is voor alle deelnemers gelijk of bedraagt een gelijk percentage van het loon dan wel van het gedeelte van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen, met dien verstande dat voor verschillende soorten pensioen en voor verschillende pensioenvoorzieningen verschillende premies kunnen worden vastgesteld”*. Deze optie van de Regeling Taakafbakening is van toepassing op niet-verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen en voor de vrijwillige pensioenvoorziening binnen het kader van de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds.<sup>186</sup> De voorgeschreven gelijkheid van de premie geldt alleen voor de werknemersbijdrage. Bij verplichte bedrijfstakpensioenfondsen daarentegen, geldt de gelijkheid voor zowel de werkgevers- als de werknemersbijdrage. Het kabinet vindt deze verdergaande vorm van solidariteit *“een voorwaarde om de beperking van de marktwerking in de tweede pijler, welke wordt veroorzaakt door het instrument van verplichtstelling, te kunnen rechtvaardigen”*.<sup>187</sup>

In de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (‘Wet Bpf 2000’) is deze verplichting een doorsneepremie te hanteren voor bijdragen ten behoeve van de collectieve basisregeling vastgelegd.<sup>188</sup> Door de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen wordt de marktwerking immers belemmerd. Volgens het kabinet is dit alleen te rechtvaardigen als in de betreffende bedrijfstakpensioenfondsen sprake is van een grote mate van solidariteit.<sup>189</sup> Deze solidariteit wordt bereikt door het heffen van doorsneepremies. Zonder de kenmerken van een doorsneepremie en een hoge mate van solidariteit zou het pensioenfonds immers dankzij de verplichtstelling aanvullende producten waarschijnlijk goedkoper en op betere voorwaarden kunnen aanbieden dan een verzekeraar.<sup>190</sup> Doorsneepremie betekent dat de werkgever voor elke werknemer ongeacht leeftijd,

<sup>184</sup> Kamerstukken I, 2003-04, 28 170, nr. C, p. 2-3

<sup>185</sup> Regeling van 20 december 2000, Stcrt. 2000, 249

<sup>186</sup> Lutjens & Heemskerk (2005), p. 68

<sup>187</sup> Kamerstukken II, 1998-1999, 26 537, nr. 2, p. 4

<sup>188</sup> Zie art. 8, lid 1, Wet Bpf 2000

<sup>189</sup> ‘Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000’, Kamerstukken II 1999-2000, 27 073, nr. 3 (MvT), p.

1

<sup>190</sup> Kamerstukken II, 1999-2000, 26 537, nr. 3 (MvT), p. 2

gezondheid en geslacht evenveel aan premie betaalt.<sup>191</sup> De werkgeverslasten binnen de bedrijfstak zijn daardoor gelijk. Het totaal van de individueel berekende pensioenkosten van een groep verzekerden wordt uitgedrukt in een percentage van de totale loonsom of van de som van alle pensioengrondslagen. De individuele kosten voor een werknemer worden hierdoor ‘onzichtbaar’. Het voorschrift van de doorsneepremie geldt voor alle soorten pensioenregelingen, ongeacht het karakter, als bedoeld in artikel 10, PW.

Wanneer de pensioenregeling wordt ondergebracht bij een verzekeraar is de handhaving van een doorsneepremie niet verplicht. Zoals eerder is beschreven kan de verzekeringsmaatschappij in de praktijk immers vrij beslissen welke premie zij wil afspreken met de werkgever.

De verplichting van de doorsneepremie geldt ook niet voor ondernemingspensioenfondsen. Een ondernemingspensioenfonds is immers een niet-verplichtgesteld pensioenfonds. Niet-verplichtgestelde pensioenfondsen zijn niet wettelijk verplicht om een doorsneepremie te hanteren, maar doen dit in de praktijk wel.<sup>192</sup> Op 11 mei 2010 heeft de Eerste Kamer de wet aangenomen die het voor ondernemingspensioenfondsen mogelijk maakt de krachten te bundelen via een zogenoemde ‘multi-opf’.<sup>193</sup> Door bundeling van krachten via een multi-opf kunnen bestuurlijke en operationele verlichtingen worden gerealiseerd, terwijl een grote mate van eigenheid behouden kan blijven.<sup>194</sup> Ook een multi-opf is niet gebonden aan de hantering van een doorsneepremie, daar het geen verplicht gesteld pensioenfonds is.

Onlangs keurde de Tweede Kamer de invoering van de zogeheten ‘premie pensioeninstelling’ (hierna: ‘PPI’) goed. De PPI is de Nederlandse invulling van de Europese Pensioenfondsenrichtlijn<sup>195</sup>. De PPI is een nieuwe pensioenuitvoerder, naast het pensioenfonds en de verzekeraar. Een PPI kan grensoverschrijdend actief zijn, maar mag uitsluitend als aanbieder optreden voor zuivere beschikbare premiereregelingen. De PPI mag geen risico’s dragen.<sup>196</sup> Voor de uitkeringsfase van levenlange pensioenen<sup>197</sup>, zal daarom een contract gesloten moeten worden met een verzekeraar. Bij zuivere premiereregelingen ligt het

---

<sup>191</sup> ‘Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000’, Kamerstukken II, 1999-2000, 27 073, nr. 3 (MvT), p. 3

<sup>192</sup> Donner (2010), p. 13

<sup>193</sup> Stb. 204, jaargang 2010, ‘Wet van 17 mei 2010 tot wijzigingen van de Pensioenwet in verband met het uitbreiden van de werkingssfeer voor ondernemingspensioenfondsen’

<sup>194</sup> Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (2010)

<sup>195</sup> Richtlijn 2003/41/EC, Institutions for Occupational Retirement Provision (ookwel ‘IORP Richtlijn’ genoemd)

<sup>196</sup> Starink (2010), p. 22

<sup>197</sup> In artikel 15, lid 1, PW is opgenomen dat pensioen levenslang dient te worden uitgekeerd.

langleven- en beleggingsrisico volledig bij de deelnemer. Dit betekent dat een PPI geen buffers hoeft aan te houden.<sup>198</sup> Des te meer buffers een pensioeninstelling moet aanhouden, des te hoger de pensioenpremie en hoe slechter de concurrentiepost.<sup>199</sup> De PPI zal juist concurrerend moeten zijn ten opzichte van andere pensioeninstellingen in de EU. Het toezicht op de PPI is dan ook minder stringent dan het toezicht op bijvoorbeeld pensioenfondsen.

### 3.2.6. *Verdeling pensioenpremies*

De verdeling van de lasten tussen de werkgever en werknemer wordt niet in de PW geregeld.

In de pensioenregeling wordt opgenomen welk deel van de pensioenkosten werkgever en werknemer elk voor hun rekening nemen. Dat kan in theorie variëren van 0 procent voor rekening van de werkgever en 100 procent voor rekening van de werknemer en vice versa. In de praktijk is het niet gebruikelijk dat de werkgever een aanbod doet tot een pensioenovereenkomst en de werknemer daarvoor volledig financieel laat opdraaien. De verdeling van de pensioenpremie wordt meestal door cao-partijen bepaald.

Bij een pensioenregeling waarvan de financiering op doorsneepremie plaatsvindt, is, over het algemeen, een verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer gebruikelijk in een verhouding van 50 – 50 procent, of in een verhouding van 2/3 voor rekening van de werkgever en 1/3 voor rekening van de werknemer.<sup>200</sup>

### 3.2.7. *Huidige ontwikkelingen omtrent pensioenpremies*

Figuur 2 in paragraaf 3.2.5 liet zien dat de pensioenpremies vanaf 2006 daalden door de invoering van de Wet VPL. Na het uitbreken van de financiële crisis stegen de premies weer fors. In het pensioenakkoord van de sociale partners waren partijen het erover eens dat verdergaande stijging van pensioenpremies bij ongewijzigd pensioenbeleid moet worden vermeden.<sup>201</sup> In de huidige pensioencontracten met onvoorwaardelijke nominale rechten zijn in het geval van schokken op financiële markten alleen het niet indexeren van pensioenen en opgebouwde rechten en, in het uiterste geval, ‘afstempelen’<sup>202</sup> remedies.<sup>203</sup> Het premie-

---

<sup>198</sup> Met uitzondering van een kleine buffer van € 225.000 voor operationele risico's

<sup>199</sup> Starink (2010), p. 21

<sup>200</sup> Terwee, Dekkers & Van Woerden (2010), p. 107

<sup>201</sup> Stichting van de Arbeid (2010), p. 3

<sup>202</sup> Afstempelen wil zeggen dat een pensioenfonds de pensioenuitkering voor gepensioneerden verlaagt en de pensioentoezegging voor werknemers beperkt, zie artikel 134 PW.

<sup>203</sup> Stichting van de Arbeid (2010), p. 1

instrument is volgens de sociale partners hiervoor reeds ineffectief en zal dat vanwege de demografische ontwikkelingen in toenemende mate worden.

De vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers zijn het er dan ook over eens dat de doelstelling is de pensioencontracten, uitgaande van een stabiele kostendeckende premie, aan te passen aan de stijgende levensverwachting en schokbestendig te maken voor ontwikkelingen op de financiële markten.<sup>204</sup>

Ten aanzien van de levensverwachting pleiten de sociale partners ervoor dat de AOW-leeftijd afhankelijk wordt hiervan. Hierbij zijn twee varianten mogelijk.<sup>205</sup> Volgens de eerste variant dient iedere vijf jaar te worden bekeken wat de AOW-leeftijd tien jaar later zou moeten zijn, afgezet tegen de gestegen levensverwachting. Een wijziging van de AOW-leeftijd wordt vervolgens tien jaar van te voren aangekondigd en vindt om de vijf jaar plaats. Een tweede variant betreft een vaste forfaitaire uitkeringsperiode. Voor alle generaties wordt een vaste forfaitaire uitkeringsperiode vanaf de rekenleeftijd<sup>206</sup> gekozen voor hun pensioenopbouw vanaf 2011. Volgens deze methodiek wordt de toegekende pensioenaanspraak losgekoppeld van de levensverwachting. Hiermee wordt bereikt dat alle generaties in kostentermen voortaan in de opbouw van rechten gelijk worden behandeld.

Zoals aangegeven, pleiten de sociale partners ook voor schokbestendige en transparante pensioencontracten voor de tweedepijler pensioenen. In het akkoord worden twee opties als alternatief voorgedragen voor het huidige nominale contract; het ‘combicontract’ en het ‘volkomen flexibele (reële) contract’.<sup>207</sup> Het ‘combicontract’ omvat een pensioencontract met enerzijds een lagere opbouw met een grote mate van (nominale) zekerheid en daarboven op een volledig resultaatafhankelijk deel. Dit resulteert als het ware in een extra schokdemper; een deel van de pensioenopbouw wordt flexibel gemaakt doordat het afhankelijk wordt gemaakt van de behaalde rendementen. De tweede variant definieert de verplichtingen in reële zin en is in zijn geheel flexibel. De pensioenverplichtingen bewegen op deze manier mee met schokken op de financiële markten.

---

<sup>204</sup> Stichting van de Arbeid (2010), p. 2

<sup>205</sup> Stichting van de Arbeid (2010), p. 4 - 5

<sup>206</sup> De rekenleeftijd is een fictieve leeftijd die pensioenfondsen hanteren om het premie- en het financiële beleid te bepalen.

<sup>207</sup> Stichting van de Arbeid (2010), p. 6

In juni 2010 zijn de sociale partners dus op hoofdlijnen tot een pensioenakkoord gekomen. De uitvoering van de bovenstaande principeafspraken blijkt in de praktijk complex te zijn en moet uiteindelijk vervat worden in een nieuw pensioenakkoord. De precieze invulling liet enige tijd op zich wachten, maar op 10 juni jl. was de uitwerking van het pensioenakkoord eindelijk een feit. De ‘polder’ heeft gesproken en overeenstemming met het kabinet bereikt. Het hierboven beschreven stabiele premieniveau is hierbij in stand gehouden.<sup>208</sup> Dit betekent dat de pensioenkosten voor ondernemingen in de toekomst stabiel worden. Wel acht de STAR het verder in haar akkoord raadzamer af te stappen van het geopperde idee van het combicontract.<sup>209</sup> Zij is van mening dat *“het pensioencontract niet geborgd moet worden met onvoorwaardelijke toezeggingen die in de praktijk vooral schijnzekerheden opleveren en de kans op indexatie verkleinen”*.<sup>210</sup>

In het verlengde van het voorgaande en hetgeen aangedragen in paragraaf 3.1.1. zal, als gevolg van de gedaalde zekerheid voor deelnemers en de daarmee samenhangende verlaging van de pensioenverplichting, ook het FTK worden versoepeld voor een voorwaardelijk reëel dan wel nominaal pensioencontract.<sup>211</sup> Pensioenfondsen kunnen besluiten om reserves aan te houden om beleggingsrisico’s op te vangen op basis van de risicoaversie van deelnemers en de beleggingsmix.

### **3.3. Pensioenpremies oudere werknemers**

De pensioenkosten hangen onder andere af van de aard van de pensioenregeling en, in het geval van DB-regelingen, van de leeftijd van de werknemer. Aangezien oudere werknemers dichter bij de pensioenleeftijd zitten, zijn zij weinig flexibel in het opvangen van schokken op de financiële markten. Bij een oudere leeftijd moet de nieuwe pensioenaanspraak bijna volledig uit de premie worden gefinancierd. Daar de ingelegde premie van oudere werknemers korter kan renderen, hebben zij een hogere pensioenpremie nodig om hetzelfde pensioenresultaat als jongeren te verkrijgen.<sup>212</sup> Verder wordt de premie van oudere werknemers vaak minder risicovol belegd omdat zij behoefte hebben aan zekerheid.

---

<sup>208</sup> Stichting van de Arbeid (2010), p. 8

<sup>209</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 7

<sup>210</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 7

<sup>211</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 14

<sup>212</sup> Lutjens (2010), p. 437



Bij een pensioenfonds bepaalt het pensioenfondsbestuur het risico- en beleggingsbeleid. De commissie ‘Beleggingsbeleid & Risicobeheer’ onder leiding van Professor Jean Frijns onderzocht of pensioenfonds de afgelopen jaren hun beleggingsbeleid op een verantwoorde wijze hebben vormgegeven en uitgevoerd. De commissie presenteerde op 19 januari 2010 haar conclusies.<sup>213</sup> Volgens de commissie dienen pensioenfondsbestuurders weloverwogen, strategische keuzes te maken in de risico’s die ze (willen) lopen en voldoende grip te houden op de uitvoering van hun beleggingen. Het bestuur van een pensioenfonds dient in alle stadia van het beleggingsproces effectief ‘in control’ te zijn en een tegenwicht te kunnen bieden aan uitvoerders en aanbieders van beleggingsproducten.<sup>214</sup> Om dat tegenwicht verantwoord te kunnen bieden, moet een pensioenfondsbestuur beschikken over voldoende expertise op het gebied van vermogensbeheer en risicomanagement, om zodanig zelf actief te kunnen sturen. Momenteel laten pensioenfonds zich nog vaak leiden door het rendement dat gehaald moet worden en hebben daardoor volgens Frijns onvoldoende oog voor de risico’s.

Verzekeraars dragen, net zoals pensioenfonds, verantwoordelijkheid voor hun beleggingen. De PW heeft in artikel 52 een zorgplicht ingesteld voor uitvoerders van een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid. Uitgangspunt in dit artikel is dat de pensioenuitvoerder verantwoordelijk is voor de beleggingen en zorgvuldig belegt in het belang van de deelnemers. Wanneer een zuivere beschikbare premieregeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar, ligt het beleggingsrisico bij de deelnemer. Dit betekent dat een deelnemer in principe niet het beleggingsadvies van de verzekeraar hoeft te volgen. Zo zal een verzekeraar aan oudere werknemers adviseren minder risicovol te beleggen. De deelnemer heeft echter de mogelijkheid om de verantwoordelijkheid voor de beleggingen over te nemen. Deze keuze zal wel extra risico’s met zich brengen omdat de ‘gemiddelde’ deelnemer minder ervaren en deskundig zal beleggen dan een ‘professional’. Om deze reden is in artikel 52, lid 4, PW opgenomen dat de verzekeraar minstens één keer per jaar controleert of de beleggingen passen binnen de gestelde beleggingsgrenzen.

Verder is de pensioenpremie vaak gerelateerd aan het loon van de werknemer. Uit paragraaf 2.5.1.1 bleek dat het salaris van een oudere werknemer vaak hoger is dan die van een jongere werknemer, daar het salaris vaak gekoppeld is aan anciënniteit. Indien het loon van de oudere

---

<sup>213</sup> Rapport Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer (2010)

<sup>214</sup> Rapport Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer (2010), p. 6

werknemer hoog is, betekent dit dat ook de pensioenkosten van oudere werknemers hoger zijn.

Tot slot is de kans dat een ouderdomspensioen uitbetaald moet worden naarmate de oudere werknemer de pensioenleeftijd nadert groter. De kans op ‘sterftewinst’ voor de pensioenuitvoerder is immers groter bij een jongere werknemer.<sup>215</sup>

Hoge pensioenkosten maken oudere werknemers echter onaantrekkelijk voor werkgevers en belemmert hun mobiliteit.

### **3.4. Conclusie**

Wanneer een werkgever met een werknemer een pensioenovereenkomst sluit, is de werkgever verplicht deze pensioenregeling, ongeacht het karakter, extern onder te brengen bij een bedrijfstakpensioenfonds, een verzekeraar of een ondernemingspensioenfonds. De prestatie die verschuldigd is aan de pensioenuitvoerder en die bestemd is voor de verzekering van pensioen en de daaraan verbonden kosten is de premie.

De premie behoort tot het loon van een werknemer. Een deel van de premie komt voor rekening van de werkgever, de zogenoemde werkgeverspremie, het deel van de premie dat voor rekening komt van de werknemer is de werknemerspremie. De pensioenpremies die de werknemer verkrijgt van de werkgever worden vrijgesteld van belasting en de werknemersbijdrage mag op het brutoloon in mindering worden gebracht. De uitkering wordt te zijner tijd belast.

In de fiscale wetgeving zijn regels over de absolute hoogte van de premie opgenomen, echter alleen met betrekking tot premieovereenkomsten. De wetgeving geeft alleen voorwaarden aan waaronder een pensioenregeling kwalificeert als pensioenregeling in fiscale zin. In de civiele pensioenwetgeving zijn geen bepalingen opgenomen over de absolute of relatieve hoogte van de pensioenpremie die van toepassing zijn voor een verzekeraar. Voor pensioenfondsden zijn enkele bepalingen naar onderscheid van het karakter van de pensioenregeling opgenomen. Voor alle basis uitkerings- en kapitaalovereenkomsten geldt dat de werkgever minimaal 10 procent van de actuariële kosten bijdraagt of de werknemerspremie voor alle deelnemers

---

<sup>215</sup> Heemskerk (2009), p. 315

gelijk is. Een basispensioenregeling in de vorm van een premieovereenkomst kent deze laatste eis niet.

Regels over de relatieve hoogte, die zowel gelden voor een pensioenfonds als een verzekeraar, zijn verder opgenomen in de gelijke behandelingswetgeving. Bij uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten gelden geen eisen wat betreft de werkgeverspremie, maar wel wat betreft de werknemerspremie. Bij premieovereenkomsten geldt dat behalve met betrekking tot de hoogte van de werknemerspremie ook met betrekking tot de hoogte van de werkgeverspremie in beginsel geen onderscheid mag worden gemaakt.

De Wet Bpf 2000 stelt verder de verplichting een doorsneepremie te hanteren voor bijdragen ten behoeve van de collectieve basisregeling. Dit betekent dat een voorgeschreven gelijkheid van premie geldt voor zowel de werkgevers- als de werknemersbijdrage. Deze verplichting geldt niet voor niet-verplichtgestelde pensioenfonds zoals een (multi-)ondernemingspensioenfonds. Ook de nieuwe pensioenuitvoerder op de markt, de PPI, hoeft geen doorsneepremie te handhaven.

In de pensioenregeling wordt opgenomen welk deel van de premie de werkgever en de werknemer elk voor hun rekening nemen. Het is gebruikelijk dat de cao-partijen deze verdeling bepalen. Een veelvoorkomende verhouding is 2/3 voor rekening van de werkgever en 1/3 voor rekening van de werknemer.

Na het uitbreken van de wereldwijde financiële crisis zijn de absolute hoogtes van de pensioenpremies fors gestegen. Sociale partners zijn van mening dat een verdergaande stijging van de pensioenpremies moet worden voorkomen. In juni 2010 is hierover een pensioenakkoord op hoofdlijnen bereikt. De uitvoering van principeafspraken blijkt in de praktijk complex te zijn en moet uiteindelijk vervat worden in een nieuw pensioenakkoord. De precieze invulling liet enige tijd op zich wachten. Inmiddels heeft de ‘polder’ gesproken en is het ‘nieuwe’ pensioenakkoord een feit. Eén van de kernpunten van het akkoord is het stabielere maken van de werknemers- en werkgeverspremies. Premieaanpassingen maken in de toekomst geen onderdeel meer uit van het automatisme waarmee schokken in levensverwachting en op financiële markten worden opgevangen.

Feit is op dit moment nog wel dat werkgevers voor oudere werknemers vaak hogere pensioenlasten afdragen, daar zij een hoger loon hebben, hun premie minder lang kan renderen, de premie vaak minder risicovol wordt belegd en de kans dat een ouderdomspensioen uitbetaald moet worden groter naarmate de oudere werknemer de pensioenleeftijd nadert. Hoge pensioenkosten maken oudere werknemers echter onaantrekkelijk voor werkgevers en belemmert hun mobiliteit.

## Hoofdstuk 4: DB-regelingen

In hoofdstuk 3 zijn de verschillende pensioenkarakters van het werknemerspensioen en de bijbehorende wetgeving beschreven. Één van deze varianten was de uitkeringsovereenkomst, ook wel DB-regeling genoemd. Achttien OESO-landen voorzien in DB-regelingen in de publieke sector.<sup>216</sup> Naast Nederland is in IJsland en Zwitserland het hanteren van DB-regelingen voor werknemerspensioen (quasi) verplicht.<sup>217</sup> De uitkeringsovereenkomst is dan ook de meest voorkomende pensioenregeling in Nederland; op dit moment heeft ruim 80 procent van de deelnemers aan een pensioenregeling in de tweede pijler een middelloonregeling.<sup>218</sup> Deze middelloonregeling staat dan ook centraal in dit hoofdstuk. Volgens deze pensioenregeling wordt, afhankelijk van het salaris en de diensttijd, een bepaalde aanspraak op uitkering opgebouwd. Deze regelingen kennen in de praktijk vrijwel altijd een procentueel gelijke premie voor alle werknemers ongeacht de leeftijd. Voor de doorsneepremie krijgen deelnemers een aanspraak op een pensioenuitkering ter hoogte van een bepaald percentage van het pensioengevend salaris. Dit percentage is dus voor alle deelnemers gelijk, ongeacht de leeftijd. Concluderend kan worden gesteld dat niet alleen sprake is van een doorsneepremie, maar ook van doorsneeopbouw. Het solidariteitsaspect tussen alle leeftijdsgroepen is duidelijk zichtbaar; van leeftijdsonderscheid is geen sprake.

De politieke opstellers van de huidige pensioenregelingen hebben voor een ‘doorsneeinvulling’ gekozen die de volgende drie doelen moest dienen:

- *“Gelijke kansen voor jong en oud op de arbeidsmarkt,*
- *Geen concurrentienadeel binnen bedrijfstakken, en*
- *Goede pensioenopbouw voor ouderen, die immers nog geen pensioen hadden”*.<sup>219</sup>

Het is discutabel of deze drie doelen nog wel houdbaar zijn in het licht van de huidige, sterk veranderende, arbeidsmarkt.

Zoals aangegeven wordt in de praktijk vrijwel altijd voor iedere werknemer met een DB-regeling een procentueel gelijke premie afgedragen, ongeacht leeftijd. In dit hoofdstuk zal worden geanalyseerd of deze doorsneepremie past in het kader van de moderne arbeidsmarkt en hoe deze mogelijk kan dienen als een stimuleringsmaatregel die bewerkstelligt dat

---

<sup>216</sup> OESO (2011), p. 106

<sup>217</sup> OESO (2011), p. 106

<sup>218</sup> Kappelle e.a. (2011), p. 16

<sup>219</sup> Lutjens (1999)

werknemers op oudere leeftijd aantrekkelijke(re) arbeidskrachten worden voor een werkgever.

Dit hoofdstuk start met een uiteenzetting van een aantal voordelen en nadelen van de doorsneesystematiek (paragraaf 4.1 en 4.2). Vervolgens wordt naar een systeem van premiebetalingen gezocht welke het aantrekkelijk maakt voor werkgevers om oudere werknemers in dienst te houden of in dienst te nemen. Hierbij zal een onderzoek worden verricht op de twee deelgebieden binnen de doorsneesystematiek; de doorsneepremie (paragraaf 4.3) en de doorsneeopbouw (paragraaf 4.4). Daarna kijkt paragraaf 4.5 naar het uiteindelijke voorstel vanuit internationaal perspectief. Is een dergelijk systeem al bekend in andere landen? Of hebben andere landen andere maatregelen in DB-regelingen getroffen voor oudere werknemers en kan Nederland hiervan leren? Tot slot wordt in de conclusie het voorstel geëvalueerd (paragraaf 4.6).

#### **4.1. Argumenten voor behoud doorsneesystematiek**

De doorsneesystematiek heeft tot doel werknemers van verschillende leeftijden gelijk te behandelen. Iedere werknemer betaalt dezelfde doorsneepremie en ontvangt daarvoor dezelfde jaarlijkse opbouw, ongeacht leeftijd.

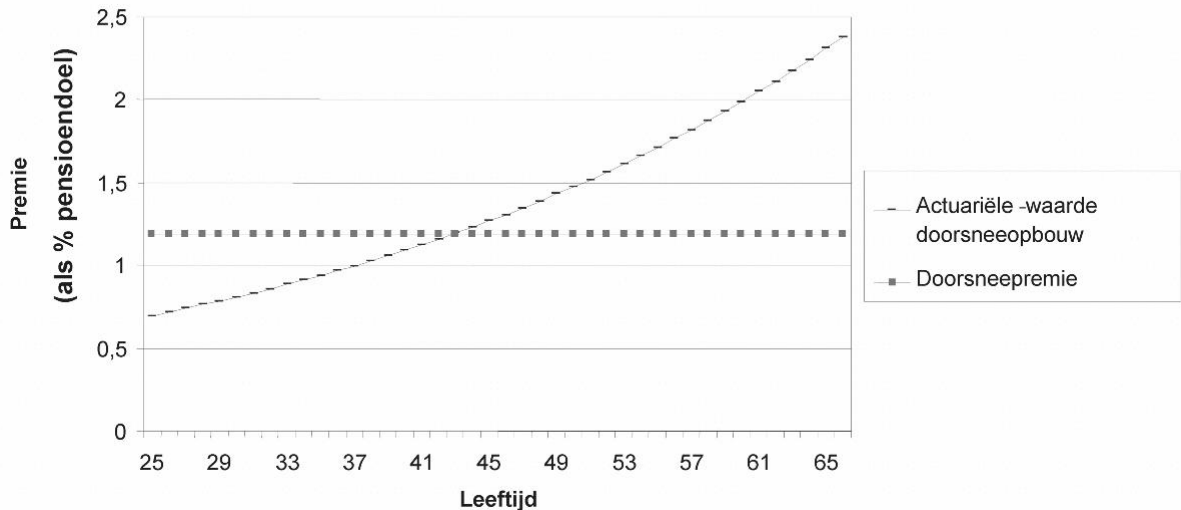
Voor een jonge werknemer die net gestart is met werken, is de actuariële waarde van de pensioenopbouw slechts ongeveer de helft van de ingelegde doorsneepremie.<sup>220</sup> Daarentegen is voor een oudere werknemer die net voor zijn pensioen staat, de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken ruwweg het dubbele van de ingelegde pensioenpremie. Dit wordt geïllustreerd in figuur 3; de horizontale lijn staat voor de doorsneepremie terwijl de andere, progressieve lijn de actuariële waarde van de doorsneeopbouw op verschillende leeftijden toont. De reden voor dit verschil in actuariële waarde van de doorsneeopbouw tussen jongeren en ouderen is dat het pensioen van jongeren later tot uitkering komt. Één euro pensioen voor een jongere pensioendeelnemer is op het moment van opbouw minder waard dan een euro pensioen van een oudere pensioendeelnemer. De actuariële factor van jongeren waarmee in de berekeningen rekening wordt gehouden is dan ook lager dan de actuariële factor die wordt gehanteerd bij ouderen. Om deze reden zullen jongeren dan ook een hogere premie moeten

---

<sup>220</sup> Boeijen e.a. (2006), p.148

betalen om eenzelfde doorsneeopbouw in een jaar te bereiken als een oudere werknemer. Oudere werknemers daarentegen hebben een hoge actuariële factor en hoeven dus minder premie te betalen om eenzelfde doorsneeopbouw in een jaar te bereiken.

**Figuur 3: doorsneepremie en actuariële waarde doorsneeopbouw**



Bron: Bovenberg & Boon (2010a), p. 65

Zoals benoemd is binnen het doorsneestelsel sprake van ‘leeftijdsolidariteit’. Als deelnemers hun hele werkzame leven in het doorsneestelsel blijven participeren, is deze solidariteit niet zo problematisch; wat deelnemers in het begin van hun werkzame leven te veel aan premie betalen in vergelijking tot hun daadwerkelijke actuariële opbouw, ontvangen ze in de tweede helft van hun werkzame leven immers weer terug. Dit creëert een extra ‘boost’ om langer door te werken.

Solidariteit is één van de wezenskenmerken van een (bedrijfstaking)pensioenfonds en levert de deelnemers voordelen op. De term ‘solidariteit’ wordt op allerlei verschillende zaken ‘geplakt’.<sup>221</sup> In dit onderzoek zal onderscheid worden gemaakt tussen risicosolidariteit en overdrachtssolidariteit.<sup>222</sup> Van risicosolidariteit wordt gesproken indien verschillende partijen een onvoorspelbaar risico (zoals het beleggingsrisico, langlevensrisico en inflatierisico) delen, dat ieder van hen kan overkomen.<sup>223</sup> Risicosolidariteit over generaties stelt een pensioenfonds in staat om zowel mee- als tegenvallers te spreiden. In het geval van overdrachtssolidariteit betalen alle partijen dezelfde premie, ongeacht het feit dat de risico’s of de impact ervan niet

<sup>221</sup> Vos & Pikaart (2007), p. 20

<sup>222</sup> Boeijen e.a. (2007), p. 1

<sup>223</sup> Boeijen e.a. (2007), p. 1

voor alle betrokken partijen gelijk zijn.<sup>224</sup> Zo betalen mannen voor het ouderdomspensioen dezelfde premie als vrouwen, ondanks het gegeven dat vrouwen een hogere levensverwachting hebben.<sup>225</sup> Vrouwen hebben derhalve een duurder pensioen omdat het pensioen een langere periode dient te worden uitgekeerd.

Een ander voordeel van de doorsneesystematiek is de charme van eenvoud.<sup>226</sup> De werking van het doorsneesysteem is makkelijk uit te leggen aan deelnemers. Veel Nederlanders hebben moeite pensioenmaterie te begrijpen. Vanuit dat oogpunt is het belangrijk een systeem te hanteren dat eenvoudig is.

## 4.2 Argumenten tegen doorsneesystematiek

Zoals eerder aangegeven is de solidariteit van het doorsneesysteem niet zo problematisch als mensen hun hele werkzame leven blijven participeren in de regeling. Daarnaast pakken de overdrachten over de gehele levensloop redelijk neutraal uit zolang de demografische opbouw in het deelnemersbestand neutraal is en de pensioenregeling tussentijds niet te veel verandert.<sup>227</sup>

Voor veel mensen gaat dit verhaal echter niet op. Zo stappen tegenwoordig steeds meer mensen tijdens hun loopbaan uit het doorsneesysteem. Dit kan bijvoorbeeld zijn om als zzp'er aan de slag te gaan. In 2010 werkten al ongeveer 1.049.000 mensen als zelfstandige en deze groep groeit fors.<sup>228</sup> Bovendien komen veel werknemers tegenwoordig terecht bij een werkgever die een DC-regeling aanbiedt. Bijna iedere nieuwe pensioenregeling in Nederland is namelijk een beschikbare premieregeling.<sup>229</sup> Ook valt te denken aan deelnemers die op latere leeftijd minder gaan werken, vanwege ouderschap of meer waarde hechten aan vrije tijd.<sup>230</sup> Deze werknemers hebben als jongere werknemer teveel premie betaald, maar profiteren als oudere werknemer niet van de door de jongeren 'gesubsidieerde' pensioenopbouw.

---

<sup>224</sup> Boeijen e.a. (2007), p. 1

<sup>225</sup> Poos & Wilk (2008), p. 1

<sup>226</sup> Cordewener, Lewin & Van Zelst (2007), p. 1

<sup>227</sup> Bovenberg & Boon (2010), p. 23

<sup>228</sup> CBS (2011)

<sup>229</sup> Kuijkhoven (2010), p. 4

<sup>230</sup> Boeijen e.a. (2007), p. 2



Evenzo draagt de doorsneesystematiek bij aan ‘perverse’ intragenerationele herverdeling tussen laag- en hoogopgeleiden.<sup>231</sup> Laagopgeleide werknemers starten doorgaans eerder met werken, waardoor de door hen ingelegde premies langer kunnen renderen. Hoger opgeleiden werken vaak langer door en betalen dan minder dan de kostprijs voor de pensioenrechten die zij opbouwen. Gemiddeld renderen de premies van laagopgeleiden dus langer, terwijl ze geen hogere aanspraken ontvangen. Uit cijfers blijkt dat laaggeschoolden door deze herverdeling circa 20 procent van hun pensioen inleveren, terwijl hoogopgeleiden juist kunnen genieten van een circa 10 procent hoger pensioen.<sup>232</sup>

Tot slot verandert de samenstelling van de deelnemers binnen pensioenfondsen. Één van de effecten van de vergrijzing is het ontstaan van discrepantie tussen het aantal jongere en het aantal oudere deelnemers. Er zijn steeds minder jongere deelnemers die premie vooruit moeten betalen aan steeds meer oudere deelnemers. Ook stijgt de gemiddelde levensverwachting enorm, waardoor pensioen langer uitgekeerd dient te worden. Om de kosten betaalbaar te houden moet de doorsneepremie voor alle deelnemers worden verhoogd. Dat is nadelig voor alle betrokken partijen.

Uit bovenstaande punten blijkt dat eigenlijk niet kan worden gesproken van ‘solidariteit’ van het doorsneesysteem. Door het hanteren van een doorsneepremie krijgen ouderen relatief te veel pensioen voor hun ingelegde premie. Laagopgeleide mensen betalen vaak meer dan dat zij daadwerkelijk ontvangen. Het lijkt dus alsof de zogenoemde ‘solidariteit’ in praktijk leidt tot een vorm van discriminatie.

### **4.3. Mogelijke oplossing doorsneepremie**

Doelstelling van dit onderzoek is tot een oplossing te komen waarbij de oudere werknemer een aantrekkelijke arbeidskracht wordt voor zijn werkgever. Een groot obstakel vormt de hoge loonkosten die een werkgever verschuldigd is voor een oudere werknemer. Het wegnemen van deze belemmering zou kunnen leiden tot een beter functionerende arbeidsmarkt voor oudere werknemers.

---

<sup>231</sup> Bovenberg & Boon (2010), p. 30

<sup>232</sup> Bonenkamp (2007), p. 24-25

Volgens paragraaf 4.1 en 4.2 kent het doorsneesysteem zowel veel voordelen als nadelen. De doorsneepremie wordt met name als voordeel gezien, terwijl de doorsneeopbouw veel kritiek oproept. Het ligt dan ook voor de hand in eerste instantie een mogelijke oplossing voor te dragen die de doorsneepremie in acht houdt.

Uit paragraaf 3.2.4 volgt dat de doorsneepremie die verschuldigd is aan de pensioenuitvoerder kan worden gesplitst in een werkgeverspremie en een werknemerspremie. Deze verdeling mag ruim ingevuld worden; variërend van 0 procent voor rekening van de werkgever en 100 procent voor rekening van de werknemer en vice versa. De invulling geschiedt door overleg van de cao-partijen.

De introductie van een progressief systeem van premiebetalingen door de werknemer enerzijds, gecombineerd met een degressief systeem van premiebetalingen door de werkgever anderzijds, waarbij de totale som gelijk blijft aan de te hanteren doorsneepremie zou een mogelijk antwoord kunnen bieden.

Dit leidt ertoe dat naarmate de werknemer ouder wordt, de werkgever minder premies voor de werknemer moet betalen. Groot voordeel is dat de arbeidskosten voor de werkgever fors afnemen wanneer hij een werknemer in dienst neemt of in dienst houdt op 50 jarige leeftijd die in dienst blijft tot hij een leeftijd van 65 jaar bereikt. Dit wordt geïllustreerd in het hiernavolgend rekenvoorbeeld, waarbij wordt uitgegaan van een pensioenregeling die is ondergebracht bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds. Er wordt dus niet gekeken naar een mogelijk voorstel indien de pensioenregeling is ondergebracht bij een andere uitvoerder zoals een verzekeraar.

***Rekenvoorbeeld 1:***

*Een werknemer bouwt pensioen op volgens een middelloonregeling bij een pensioenfonds. Uitgegaan wordt van een fulltime werknemer geboren op 1 januari 1986, wiens pensioenopbouw start vanaf 1 januari 2011. De werknemer is dan 25 jaar oud. De deelnemer zal zijn pensioen volledig opbouwen onder de huidige bestaande regelgeving, met een AOW-*

en pensioenleeftijd van 65 jaar.<sup>233</sup> De volgende berekeningscomponenten worden gehanteerd, gebaseerd op cijfers van een Nederlands pensioenfonds.<sup>234</sup>

	Component	Hoogte
1.	Salaris	€ 30.000
2.	Franchise	€ 12.898
3.	Opbouwpercentage OP	2,25%
4.	Excassokostenopslag	2%
5.	Opslag risicopremie en premie vrij inkomen	5%
6.	Solvabiliteitsopslag	20%
7.	Opslag uitvoeringskosten	5%
8.	Doorsneepremie (totaal)	21,9%
9.	Rekenrente	3,25%
10.	Gehanteerde sterftetafel	AG prognosetafel 2010-2060

Een vergelijking in totale premiekosten kan worden gemaakt waarbij onderscheid kan worden gemaakt tussen twee scenario's:

**Scenario 1:** pensioenpremies worden betaald volgens de gebruikelijke verdeling van het voorbeeld pensioenfonds:

- werkgever: 15,33%
- werknemer: 6,57%

**Scenario 2:** pensioenpremies worden betaald volgens de voorgestelde systematiek. Dat wil zeggen dat een werkgever aan het begin van de carrière (op 25 jarige leeftijd) van de werknemer de gehele doorsneepremie (21,9%) betaalt en ieder jaar dat de werknemer ouder wordt, gaat de werkgever 2,5% (= 100 procent / 40 dienstjaren) minder betalen, tot een niveau van 0% op 65 jarige leeftijd. De werknemer betaalt zelf aan het begin van zijn carrière helemaal geen premie en op 65-jaar betaalt de werknemer de volledige premie (21,9%) zelf.

Als uitgangspunt wordt genomen dat beide scenario's tot eenzelfde pensioenopbouw leiden.

<sup>233</sup> Daar de gehanteerde uitgangspunten en factoren in het voorbeeld gebaseerd zijn op de huidige regelgeving, is geen rekening gehouden met de voorgestelde maatregelen van het pensioenakkoord.

<sup>234</sup> Een toelichting bij de gehanteerde componenten is opgenomen in bijlage 1.

### **Scenario 1: huidige regeling**

Wanneer de werknemer op 50 jarige leeftijd in dienst treedt bij een andere werkgever welke ook een middelloonregeling hanteert of in dienst blijft bij dezelfde werkgever en daar blijft werken tot zijn 65<sup>ste</sup><sup>235</sup>, leidt dit tot de volgende premiekosten (zie ook bijlage 2):

<b>Leeftijd</b>	<b>Doorsneepremie (in euro's)</b>	<b>Werkgeverspremie (in euro's)</b>	<b>Werknemerspremie (in euro's)</b>
50	8.158	5.711	2.447
51	8.268	5.788	2.480
52	8.379	5.865	2.514
53	8.491	5.944	2.547
54	8.604	6.023	2.581
55	8.604	6.023	2.581
56	8.604	6.023	2.581
57	8.604	6.023	2.581
58	8.604	6.023	2.581
59	8.604	6.023	2.581
60	8.604	6.023	2.581
61	8.604	6.023	2.581
62	8.604	6.023	2.581
63	8.604	6.023	2.581
64	8.604	6.023	2.581
65	-	-	-
<b>Totaal</b>	<b>127.939</b>	<b>89.557</b>	<b>38.382</b>

<sup>235</sup> Op 65-jarige leeftijd zal de werknemer geen pensioen meer opbouwen omdat hij dan met pensioen gaat.

## **Scenario 2: voorgestelde regeling**

Wanneer een werknemer op 50 jarige leeftijd in dienst treedt of in dienst houdt en in dienst blijft tot zijn 65<sup>ste</sup>, leidt dit tot de volgende premiekosten (zie ook bijlage 3):

<b>Leeftijd</b>	<b>Doorsneepremie (in euro's)</b>	<b>Werkgeverspremie (in euro's)</b>	<b>Werknemerspremie (in euro's)</b>
50	8.158	3.059	5.099
51	8.268	2.894	5.374
52	8.379	2.723	5.656
53	8.491	2.547	5.944
54	8.604	2.366	6.238
55	8.604	2.151	6.453
56	8.604	1.936	6.668
57	8.604	1.721	6.883
58	8.604	1.506	7.098
59	8.604	1.291	7.313
60	8.604	1.075	7.528
61	8.604	860	7.744
62	8.604	645	7.959
63	8.604	430	8.174
64	8.604	215	8.389
65	-	-	-
<b>Totaal</b>	<b>127.939</b>	<b>25.420</b>	<b>102.519</b>

### **Conclusie**

Onder de huidige regelgeving betaalt de werkgever € 89.557,- aan totale premiekosten in de periode waarin de werknemer 50 t/m 65 jaar is. Onder de voorgestelde regelgeving betaalt de werkgever € 25.420,- in dezelfde periode. Dit is een totale daling van 71,6 procent in 16 jaar tijd.

Een belangrijk voordeel van een progressief verloop van de werknemerspremie is dat de pensioenpremie lager is in het begin van het werkzame leven, juist wanneer mensen vaak relatief lage inkomens genieten en meestal met relatief hoge kosten te maken hebben vanwege de aankoop van woonruimte en de aanwezigheid van opgroeiende kinderen in het huishouden. Naarmate een werknemer ouder is zal hij meer pensioenpremies moeten gaan betalen, maar

heeft dan ook meer financiële middelen ter beschikking. De kinderen gaan het huis uit en de werknemer kan vanaf een bepaalde leeftijd aanspraak maken op een doorwerkbonus en verhoogde arbeidskorting. Hij betaalt dus minder belasting en zal bereid zijn meer van zijn inkomen aan pensioen te willen spenderen.

Een werkgever zal daarentegen aan het begin van de loopbaan van de jonge werknemer hoge pensioenkosten moeten dragen. Nu zullen veel werkgevers hiertoe bereid zijn daar jonge mensen zich beter kunnen aanpassen op nieuwe technologieën, betere aansluitende competenties hebben, meer groeipotentie en vaak productiever zijn voor minder salaris (indien de pensioenkosten buiten beschouwing worden gelaten). Naarmate de werknemer ouder wordt, gaat de werkgever minder pensioenkosten betalen. Dit stimuleert werkgevers oudere werknemers in dienst te houden of in dienst te nemen.

Een nadeel van dit systeem is dat werkgevers in het begin van de loopbaan van een werknemer de gehele premie betalen over een relatief laag salaris, terwijl de werknemer aan het eind van zijn carrière de gehele premie moet betalen over een relatief hoog salaris. De totale premiekosten voor de werknemer nemen dus fors toe ten opzichte van de huidige situatie. Mogelijk zullen de werknemers meer inspraak eisen wat betreft de beleggingen van hun pensioengeld. Afspraken hierover zijn nodig.

Een ander nadeel is dat het systeem alleen zal werken als iedere werkgever hieraan meedoet. Een werknemer zou er anders voor kunnen kiezen aan de start van zijn carrière te gaan werken bij een werkgever die het voorgestelde systeem hanteert en halverwege zijn loopbaan te switchen naar een werkgever die het voorgestelde systeem niet hanteert. De werknemer zou hierdoor nauwelijks premiebetalingen hoeven af te dragen. Het systeem zal dus dwingend voorgeschreven moeten worden om deze onwenselijke situaties te voorkomen.

#### *4.3.1. Toetsing WGBL*

Hoewel in rekenvoorbeeld 1 sprake is van toepassing van de doorsneepremie, is echter geen sprake van een gelijke werknemerspremie en een gelijke werkgeverspremie binnen de doorsneepremie.

Paragraaf 3.2.5. toonde aan dat regels inzake de relatieve hoogte van de premie zijn opgenomen in de WGBL. Bij uitkeringsovereenkomsten gelden geen eisen ten aanzien van de

werkgeverspremie, maar zijn er wel eisen wat betreft de werknemerspremie; geen onderscheid mag worden gemaakt naar geslacht of leeftijd.

De gedifferentieerde werkgeverspremie in bovengestelde oplossing zal dus niet op problemen stuiten. De werknemerspremie daarentegen zal wel worden beproefd.

Artikel 3, lid 1, sub e, WGBL verbiedt onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden. Onder arbeidsvoorwaarden in de zin van dit artikel zijn begrepen: de aanvullende pensioenvoorzieningen waarin door of namens de werkgever wordt voorzien, zoals besproken in paragraaf 3.1.1.

Artikel 7 WGBL vormt een uitzondering op deze regel. Het verbod van onderscheid op leeftijd geldt, volgens lid 1, niet indien het onderscheid;

*“a. gebaseerd is op werkgelegenheid- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet;*

*b. betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de AOW recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd;*

*c. anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”*

Met dit artikel is invulling gegeven aan artikel 6, lid 1, van de Kaderrichtlijn.<sup>236</sup> In 2001 heeft de Commissie Gelijke Behandeling (hierna: ‘CGB’) kritiek geuit tegen bovenstaande bepaling. De CGB is van mening dat artikel 7 WGBL te ruim is geformuleerd, aangezien alle beleid, voor zover vastgesteld bij of krachtens wet, is uitgezonderd.<sup>237</sup> De regering zegt echter dat het artikel specifieke gevallen betreft die naar het oordeel van de regering objectief gerechtvaardigd zijn.<sup>238</sup>

In artikel 8 van diezelfde wet wordt een tweetal uitzonderingen gemaakt speciaal voor aanvullende collectieve pensioenen. Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op:

<sup>236</sup> EG-richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, PbEG 2000, L 303/16

<sup>237</sup> Van den Berge, Knecht & Tros (2008), p. 11

<sup>238</sup> Van den Berge, Knecht & Tros (2008), p. 12

- *“In pensioenvoorzieningen vastgelegde toetredingsleeftijden en op pensioengerechtigde leeftijden, alsmede op de vaststelling van verschillende toetreding- en pensioengerechtigde leeftijd voor werknemers of voor groepen of categorieën van werknemers;*
- *Actuariële berekeningen bij pensioenvoorzieningen waarbij met leeftijd rekening wordt gehouden.”*

Deze laatste uitzondering, opgenomen in artikel 8, lid 3, WGBL stamt af van artikel 6, lid 2, van de Kaderrichtlijn.<sup>239</sup> De actuariële uitzondering is op het allerlaatste moment toegevoegd aan de Europese Richtlijn en heeft dan ook veroorzaakt dat elke tekst en toelichting over de inhoud van dit begrip ontbreekt. De interpretatie van het artikel is om deze reden overgelaten aan de nationale rechter.

Om met zekerheid vast te stellen of een onderscheid naar leeftijd al dan niet toelaatbaar is, zal in alle gevallen moeten worden beoordeeld of er een objectieve rechtvaardiging geldt.<sup>240</sup> Op hoofdlijnen gaat het om de beoordeling van het doel van het onderscheid en het middel dat ter bereiking van dit doel is ingeschakeld. Van een objectieve rechtvaardiging van onderscheid is sprake indien voldaan is aan de volgende, cumulatieve, middelen<sup>241</sup>:

*“1. Een legitiem doel;*

*Sprake moet zijn van een daadwerkelijke en concrete behoefte van de organisatie of een noodzakelijke doelstelling van sociaal beleid. Het doel mag niet inherent discriminatoir zijn en mag niet in strijd zijn met andere wetgeving of de maatschappelijke betamelijkheid.*

*2. Een passend middel;*

*Hierbij wordt gekeken of het doel met het middel wordt bereikt of de gerechtvaardigde verwachting bestaat dat het doel met het middel wordt gerealiseerd.*

*3. Een noodzakelijk middel.*

*Dat is het geval als het doel niet bereikt kan worden met een middel waarbij geen of minder vergaand onderscheid wordt gemaakt en als sprake is van proportionaliteit tussen doel en middel.”*

<sup>239</sup> EG-richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, PbEG 2000, L 303/16

<sup>240</sup> Pranger (2005), p. 60 - 68

<sup>241</sup> Kamerstukken I, 2003-2004, 28170 C (Memorie van Antwoord), p. 9



Bij twijfel over de vraag of een bepaling of regeling in overeenstemming is met de WGBL, kunnen betrokken partijen een verzoek tot beoordeling indienen bij de CGB. Het oordeel van de CGB heeft geen directe rechtsgevolgen. De burgerlijke rechter (en eventueel het Europese Hof van Justitie) doen uitspraken over de vraag of een bepaling of regeling in overeenstemming is met de WGBL. Op basis van jurisprudentie<sup>242</sup> is het bovenstaand toetsmodel voor objectieve rechtvaardiging ontwikkeld en de CGB gebruikt dit model ook bij haar oordelen of onderscheid objectief gerechtvaardigd is.<sup>243</sup>

De toelaatbaarheid van de leeftijdsgeïndividualiseerde werknemerspremies is in rekenvoorbeeld 1 ingegeven door de wens om de arbeidsmarktpositie voor oudere werknemers te verbeteren. Door de leeftijdsgeïndividualiseerde premies te hanteren, worden oudere werknemers goedkoper en dus aantrekkelijkere arbeidskrachten voor werkgevers. In eerste oogopslag zou het hanteren van leeftijdsgeïndividualiseerde werknemerspremies objectief gerechtvaardigd kunnen zijn op grond van artikel 7, lid 1, sub a, WGBL, omdat het gebaseerd is op arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Werkgevers zullen geneigd zijn oudere werknemers die langer door willen werken in dienst te houden of in dienst te nemen. Dit zal leiden tot een verhogend effect op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

Vervolgens zal de maatregel dienen te worden getoetst aan het bovenomschreven toetsmodel. Het is essentieel dat de objectieve rechtvaardigingsgrond zorgvuldig wordt geformuleerd en onderbouwd omdat te ‘algemene’ argumenten al snel als onvoldoende rechtvaardiging worden gezien.<sup>244</sup>

### **1. Legitiem doel;**

Uit hoofdstuk 2 volgt dat door de stijging in levensverwachting, de vergrijzing van de babyboom generatie en de ontgroening van de Nederlandse beroepsbevolking het evenwichtig functioneren van de arbeidsmarkt hevig onder druk staat. De toename van het aantal gepensioneerden enerzijds en een daling van het aantal premiebetalers anderzijds leidt tot spanningen in de overheidsfinanciën. Een veelgehoorde oplossing is een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. Probleem is echter dat de arbeidsmarkt voor ouderen matig functioneert. Zoals eerder benadrukt wordt dit in het bijzonder veroorzaakt door de hoge lonen van oudere werknemers. Er is een

---

<sup>242</sup> Zie bijvoorbeeld Gerards & Heringa (2003)

<sup>243</sup> J.H. Gerards (2002), op. cit.

<sup>244</sup> Hof van Justitie EG, 13 juli 1989, 171/88 (Rinner-Kuhn)

daadwerkelijke en concrete oplossing nodig. Leeftijdsgedifferentieerde pensioenpremies zouden deze horde kunnen verwijderen. Door toepassing van gedifferentieerde pensioenpremies worden oudere werknemers aantrekkelijkere arbeidskrachten voor werkgevers en zou de arbeidsmarkt in het bijzonder voor oudere werknemers verbeteren. Voorkomen wordt dat oudere werknemers minder snel worden ontslagen of niet worden aangenomen. De realisatie van dit doel voldoet aan een werkelijke behoefte van de werkgever en de werkgever heeft een voldoende zwaarwegend belang bij invoering van deze maatregel.<sup>245</sup> De werkgever zal in de (nabije) toekomst te maken krijgen met een verouderde werkpopulatie en zal noodgedwongen zijn oudere werknemers in dienst te nemen of in dienst te houden om de productiviteit op peil te houden. Er is dus sprake van een legitiem doel.

## **2. Passend middel;**

Vervolgens dient beproefd te worden of het middel van leeftijdsgedifferentieerde pensioenpremies geschikt is om het doel van de verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te bereiken. De vraag is of de gerechtvaardigde verwachting bestaat dat het doel met het middel wordt gerealiseerd. Pensioenpremies bedragen momenteel gemiddeld 15 tot 20 procent van het inkomen.<sup>246</sup> Pensioen is dus, op het salaris na, de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. In Nederland is het gebruikelijk dat de lonen van werknemers stijgen met de duur van hun dienstverband. Dit is niet gebruikelijk in alle landen, zoals aangetoond in paragraaf 2.5.1.1. In Scandinavische landen kent het salaris van werknemers een veel vlakker verloop. Daar in Nederland het hanteren van een aan anciënniteit gekoppelde beloning gebruikelijk is, zal het moeilijk zijn om aan de hoogte van het salaris te ‘morrelen’. Pensioen vormt onderdeel van het salaris. De voorgestelde alternatieve verdeling van pensioenpremies leidt (zoals aangetoond in rekenvoorbeeld 1) tot eenzelfde niveau aan pensioenopbouw, werknemers gaan dus niet achteruit wat hun ‘pensioenpotje’ betreft. De verdeling van de premiebetalingen wijzigt wel. Dit betekent dat per saldo werknemers meer premies gaan betalen dan werkgevers, daar werknemers aan het eind van hun loopbaan de volledige premielast betalen omdat hun salaris dan relatief hoog is. De werkgever daarentegen hoeft aan het einde van de loopbaan van een werknemer niet tot nauwelijks pensioenpremies af te dragen over dit hoge salaris. Dit levert voor de werkgever dan ook een forse besparing aan

---

<sup>245</sup> Van Veen (2005), p. 9

<sup>246</sup> Van Harten (2011)

pensioenkosten op. De verwachting is dan ook groot dat wanneer de loonkosten dalen, werkgevers eerder bereid zijn oudere werknemers in dienst te nemen of in dienst te houden. Sprake is dus van een passend middel. Het is trouwens niet vereist dat het beoogde doel niet voor iedere individuele deelnemer hoeft te worden bereikt.<sup>247</sup> Om deze reden mag de aandacht dan ook uitgaan naar een bepaalde groep, in dit geval de oudere werknemers.

### 3. Noodzakelijk middel

Hoewel aan de eerste twee criteria waarschijnlijk is voldaan, treedt bij dit criterium twijfel op. Het noodzakelijk middel vormt vaak het breekpunt voor een objectieve rechtvaardigingsgrond. Bij een noodzakelijk middel gaat het erom dat het beoogde doel niet met een ander middel kan worden bereikt dat niet of in ieder geval minder discriminerend is, en dat het doel en middel in verhouding met elkaar zijn (de zogenoemde ‘proportionaliteit’).<sup>248</sup> Is er een alternatief voorhanden, of dit nu werkbaar is of niet, dan is het middel niet noodzakelijk en is dus geen sprake van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Bovendien slaagt dit middel meestal niet wanneer financieel-economische redenen ten grondslag liggen aan het besluit. Volgens het Europese Hof van Justitie is dit immers geen goede manier om problemen te ondervangen en discriminatie goed te praten.<sup>249</sup> Het zal dus moeilijk worden om deze horde te overwinnen. Mogelijk werkt het feit dat de leeftijdsgedifferentieerde premiebetalingen onder de middelloonregeling in rekenvoorbeeld 1 niet leiden tot een andere pensioenopbouw dan onder de huidige regelgeving in het voordeel om dit obstakel te overkomen. De werknemer ontvangt uiteindelijk immers hetzelfde ‘pensioenpotje’ als onder de huidige regeling het geval is. Verder heeft de CGB in haar uitspraak 2004-142 geoordeeld dat een objectieve rechtvaardiging aanwezig wordt geacht ‘(...) *als de gelijke behandeling op grond van leeftijd zou leiden tot een disproportionele stijging van de kosten voor de werkgever (...)*’. Beargumenteerd kan worden dat indien de werkgever in de (nabije) toekomst meer oudere werknemers in dienst zal moeten nemen of in dienst moet houden om het productiviteitsniveau hoog te houden, zijn loonkosten fors zullen toenemen onder de huidige pensioenregeling. Tot slot dient het proportionaliteitsvereiste getoetst te worden, dat wil zeggen dat gekeken moet worden of bijvoorbeeld overgangsrecht in acht wordt gehouden bij introductie van de

---

<sup>247</sup> Van Veen (2005), p. 9

<sup>248</sup> Van Veen (2005), p. 12

<sup>249</sup> CGB (2011)

maatregel. Abrupte leeftijdsgrenzen zijn vaak moeilijk te rechtvaardigen.<sup>250</sup> De invoering van het systeem zal dus gestaag moeten plaatsvinden.

#### **4.4. Mogelijke oplossing doorsneeopbouw**

In het bovenstaand voorbeeld in paragraaf 4.3. is als uitgangspunt genomen dat bij de instandhouding van de doorsneepremie, de totale pensioenopbouw niet wijzigt. Deze totale pensioenopbouw was gebaseerd op een doorsneeopbouw. Er zou daarnaast ook gekozen kunnen worden voor een systeem van degressieve opbouw, waarvoor in de literatuur al meerdere malen is gepleit.<sup>251</sup> Doorsneeopbouw maakt het pensioensysteem immers kwetsbaar, verstoort de arbeidsmarkt en benadeelt deelnemers met een vlak salarisverloop die vroeg beginnen met werken en vroeg uittreden.<sup>252</sup>

##### *4.4.1. Doorsneepremie met behoud doorsneeopbouw*

De wetgever heeft vermoedelijk een doorsneepremie beoogd waarbij niet alleen de premie leeftijdsafhankelijk moet zijn, maar ook de daar tegenover staande opbouw van aanspraken.<sup>253</sup> De formulering van artikel 8, lid 1, Wet Bpf 2000, lijkt immers de indruk te wekken dat het voor de wetgever vanzelfsprekend is dat met de eis van een ‘gelijke bijdrage’ tegelijkertijd een leeftijdsonafhankelijke ratio tussen opbouw en bijdrage bereikt wordt.

De doorsneeopbouw zorgt er in ieder geval voor dat iedere deelnemer periodiek dezelfde pensioenopbouw krijgt, ongeacht de periode dat de ingelegde premie nog kan renderen. Deze opbouw genereert een extra prikkel voor oudere werknemers om door te werken. Wat in het begin van de carrière van een pensioendeelnemer teveel aan totale doorsneepremie wordt betaald dan actuarieel noodzakelijk is, ontvangt de deelnemer op latere leeftijd weer terug. Het behoud van de doorsneeopbouw kent echter ook diverse nadelen die reeds onder paragraaf 4.2. zijn besproken.

##### *4.4.2. Doorsneepremie met degressieve opbouw*

De Commissie Goudswaard was van mening dat de doorsneepremie in combinatie met de manier waarop pensioenopbouw nu plaatsvindt, de toekomstbestendigheid van het stelsel in

<sup>250</sup> De Ierse rechter heeft dit beslist in *Perry v Garda Commissioner*, DEC-E2001-029

<sup>251</sup> Voor degressieve opbouw, zie bijvoorbeeld Boeijen e.a. (2006), Rapport Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (2010) en Lutjens (2010)

<sup>252</sup> Rapport Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (2010), p.77

<sup>253</sup> Cordewener, Lewin & Van Zelst (2007), p. 2

gevaar kan brengen.<sup>254</sup> Deze doorsneeopbouw past niet goed binnen de huidige moderne arbeidsmarkt. Een oplossing kan worden geboden in een transitie naar een systeem waarbij de doorsneepremie in stand blijft, maar van de doorsneeopbouw afstand wordt genomen en een actuariële leeftijdsafhankelijke opbouw wordt geïmplementeerd. Dit betekent dat iedere deelnemer dezelfde doorsneepremie (werkgever- plus werknemerspremie) betaalt en ontvangt daarvoor een bij zijn leeftijd behorende pensioenopbouw. Hoe ouder de deelnemer, des te lager zijn opbouw.

Degressieve opbouw brengt diverse voordelen mee:

- Jongere deelnemers gaan meer pensioen opbouwen en betalen in feite geen premie meer voor de oudere deelnemers. Dit creëert extra zekerheid; jonge werknemers hoeven geen premie meer vooruit te betalen en dus is de werknemer verlost van het risico dat hij deze vooruitbetaalde premie niet meer terug zal ontvangen;
- Degressieve opbouw is bestand tegen de leeftijdssamenstelling van het pensioenfonds. De premie is voor jong en oud gelijk en hangt niet af van de leeftijdssamenstelling van het fonds. Er is sprake van evenwicht tussen de afgedragen premie en de pensioenopbouw;<sup>255</sup>
- Degressieve opbouw leidt tot minder perverse solidariteit en zal dus een groot obstakel wegnemen voor een vruchtbaar starterklimaat.<sup>256</sup>

Invoering van een systeem van degressieve opbouw zou wel gepaard moeten gaan met aanpassing van de fiscale wetgeving. In de praktijk zou dit namelijk betekenen dat voor elke leeftijd een opbouwpercentage dient te worden vastgesteld.

Figuur 4 laat een voorbeeld zien. Dit figuur is gebaseerd op de uitgangspunten van rekenvoorbeeld 1 en vergelijkt de jaarlijkse pensioenopbouw (als percentage van het pensioengevend salaris) onder de degressieve opbouw met de huidige doorsneeopbouw. Het opbouwpercentage wordt berekend door de formule:  $(\text{premie} \div \text{actuariële factor}) \div \text{pensioengrondslag}$ . Doordat een oudere werknemer een hoge actuariële factor heeft, is bij een bepaalde doorsneepremie een lager opbouwpercentage benodigd om een bepaalde doorsneeopbouw te bereiken dan voor een jongere werknemer het geval is. Wanneer de werknemer uit rekenvoorbeeld 1 bijvoorbeeld op 25-jarige leeftijd een salaris van € 30.000

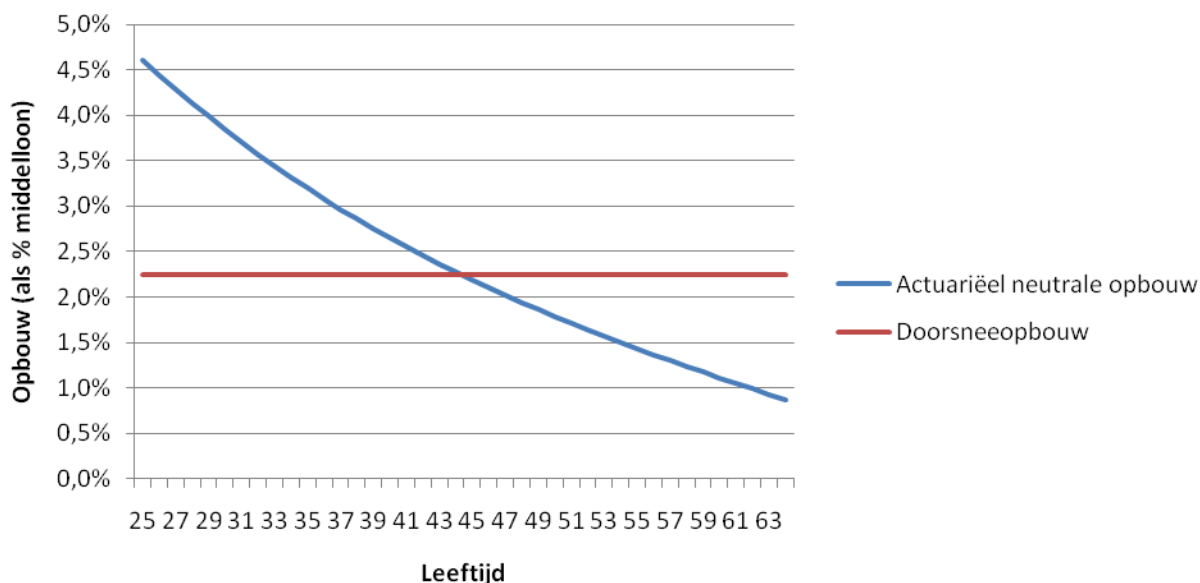
<sup>254</sup> Rapport Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (2010), p. 78

<sup>255</sup> Boeijen e.a. (2007), p. 3

<sup>256</sup> Vos & Pikaart (2007), p. 30

ontvangt, zijn doorsneepremie € 3.745 bedraagt (zie bijlage 2) en zijn actuariële factor op die leeftijd 4,0925 (zie bijlage 2) is, leidt dit tot een opbouwpercentage van  $(€ 3.745 \div 4,0925) \div € 17.201 = 5,4$ . De doorsneepremie die in rekenvoorbeeld 1 als uitgangspunt dient (21,9 procent van de pensioengrondslag) is een ‘bruto’ premie. Dit impliceert dat het opbouwpercentage ook een ‘bruto’ opbouwpercentage is. Het opbouwpercentage van 2,25 is een wettelijk opbouwpercentage, zonder opslagen. Om een gedegen vergelijking te maken is het noodzakelijk dat het actuariële opbouwpercentage ook geen opslagen bevat en wordt herleid tot een ‘netto’ opbouwpercentage. Dit kan als volgt worden bepaald: de kostendeekkende premie bedraagt € 2.126 (zie bijlage 2). Het bijbehorende opbouwpercentage bedraagt dan:  $(€ 2.126 \div 4,0925) \div € 17.201 = 3$ . Dit veronderstelt dat de kostenopslag:  $3\% - 2,25\% = 0,75$  procentpunt bedraagt. Het ‘bruto’ opbouwpercentage van 5,4 dient dus verminderd te worden met 0,75 om tot een ‘netto’ opbouwpercentage te komen. Het ‘netto’ opbouwpercentage bedraagt dus 4,6 procent voor de werknemer op 25 jarige leeftijd, zoals blijkt uit figuur 4.

**Figuur 4: opbouw onder de doorsneepbouw en actuariel neutrale opbouw**



Bron: eigen berekeningen

Het hanteren van een opbouwpercentage van 4,6 vereist in principe een aanpassing van de fiscale wetgeving. Deze wetgeving stelt immers dat het maximale opbouwpercentage voor een middelloonregeling 2,25 procent bedraagt.<sup>257</sup> Op grond van artikel 18a Wet LB 1964 bedraagt het opbouwpercentage van een eindloonregeling maximaal 2 per dienstjaar. De

<sup>257</sup> Art. 18a, lid 2, Wet LB 1964

eindloongrens is hierbij het ultieme maximum, de middelloongrens is hiervan afgeleid.<sup>258</sup> Dit betekent dat strikt genomen, een middelloonregeling een hoger opbouwpercentage mag hanteren dan 2,25, mits kan worden aangetoond dat dit hogere opbouwpercentage niet leidt tot een uiteindelijk pensioenresultaat dat hoger is dan 2 procent eindloon.<sup>259</sup> Hiervoor is wel een aanwijzing op grond van artikel 19d Wet LB 1964 noodzakelijk.

De vraag rijst of de hogere opbouwpercentages op grond van rekenvoorbeeld 1 leiden tot een uiteindelijk pensioenresultaat dat hoger is dan 2 procent eindloon. Wanneer de werknemer pensioen zou opbouwen onder een eindloonregeling, dan zou zijn totale pensioenopbouw: 2 procent \* € 39.288 \* 40 dienstjaren = € 31.430 bedragen. Onder de voorgestelde degressieve opbouw zou de deelnemer € 27.875 opbouwen.<sup>260</sup> Dit toont aan dat de totale opbouw minder is dan de opbouw onder eindloonregeling. De hogere opbouwpercentages zijn dus toegestaan, mits een verzoek tot aanwijzing wordt ingewilligd.

Anderzijds valt te bepleiten dat de degressieve opbouw toch in de wetgeving verankerd moet worden. Stel dat een werknemer zijn carrière start bij een werkgever die een pensioenregeling aanbiedt met degressieve opbouw. Wanneer de werknemer halverwege zijn carrière switcht naar een werkgever die een pensioenregeling aanbiedt met een opbouwpercentage van 2,25, dan bestaat het gevaar dat de werknemer een bovenmatig pensioen opbouwt. Om dit te voorkomen zal degressieve opbouw dwingend voorgeschreven moeten worden zodat iedere werkgever dit systeem hanteert.

Een andere vraag is of de leeftijdsafhankelijke opbouw is toegestaan onder de WGBL. Volgens Lutjens hoeft een aanpassing van de WGBL niet noodzakelijk te zijn.<sup>261</sup> De actuariële uitzondering van artikel 8, lid 3, WGBL biedt immers mogelijkheden voor toepassing van degressieve opbouw. Het verbod van leeftijdsonderscheid is volgens dit artikel niet van toepassing op actuariële berekeningen. Het idee achter de degressieve opbouw is dat jongeren bij een gelijkblijvende premie een hogere pensioenopbouw krijgen die gebaseerd is op actuariële berekeningen bij de pensioenvoorziening. Beargumenteerd kan dus worden dat artikel 8, lid 3, WGBL kan worden toegepast.

---

<sup>258</sup> Janse & Starink (2011), p. 19

<sup>259</sup> Kamerstukken II, 1997-1998, 26 020, nr. 3, p. 22

<sup>260</sup> Zie bijlage 4

<sup>261</sup> Lutjens (2010), p. 463

Problematisch bij degressieve opbouw is echter dat dan niet meer tijdsevenredig pensioen wordt opgebouwd gedurende de deelneming, hetgeen in strijd is met artikel 17 PW.<sup>262</sup> Tijdsevenredige opbouw betekent dat de pensioenopbouw die de deelnemer geniet, evenredig is aan zijn eigen salaris, met een percentage dat onafhankelijk is van de leeftijd. Een aanpassing van de PW is dus noodzakelijk om een dergelijk systeem toe te passen.

Zoals aangetoond in paragraaf 4.3.1. resulteert doorsneeopbouw echter wel in een extra prikkel voor oudere werknemers om langer door te werken. Voor zover de overheid oudere werknemers wil stimuleren om langer te blijven werken kan dat echter beter worden gedaan via generieke fiscale faciliteiten voor iedereen dan via de systematiek van de doorsneeopbouw die slechts geldt voor werknemers die zijn aangesloten bij een pensioenfonds. In tegenstelling tot doorsneeopbouw verstoren generieke faciliteiten als een arbeidskorting voor ouderen of een doorwerkbonus (zie paragraaf 2.3.1 en 2.3.5) immers niet de keuze tussen bijvoorbeeld werknemerschap en zzp'schap. Generieke faciliteiten voor iedereen dienen daarmee de mobiliteit op de arbeidsmarkt die zeer belangrijk is in het licht van de vergrijzing.

#### **4.5. Internationaal perspectief**

Volgens de *'Melbourne Global Pension Index'*<sup>263</sup> heeft Nederland het beste pensioenstelsel van de hele wereld. Veel Europeanen zijn bijna volledig afhankelijk van het eerste pijler pensioen (staatspensioen) als percentage van hun totale pensioenuitkering.<sup>264</sup> Nederland, daarentegen, heeft van alle Europese landen de grootste tweede pijler in verhouding tot het bruto binnenlands product.<sup>265</sup> Het is dan ook niet verwonderlijk dat meer dan 90 procent van de gepensioneerden pensioen uit vroegere dienstbetrekking ontvangt, naast de basis AOW inkomstenvoorziening.<sup>266</sup>

Figuur 5 toont aan dat de totale premiebetalingen voor de eerste en tweede pijler in Europa heel dicht bij elkaar in de buurt liggen als percentage van de totale loonsom. Als echter alleen gekeken wordt naar het werknemerspensioen (*'occupational pension'* in figuur 5), dan is duidelijk te zien dat in Nederland de pensioenpremies die betrekking hebben op het werknemerspensioen vele malen hoger liggen dan de andere landen.

<sup>262</sup> Rapport Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (2010), p. 78

<sup>263</sup> Mercer (2010), p. 7 - 8

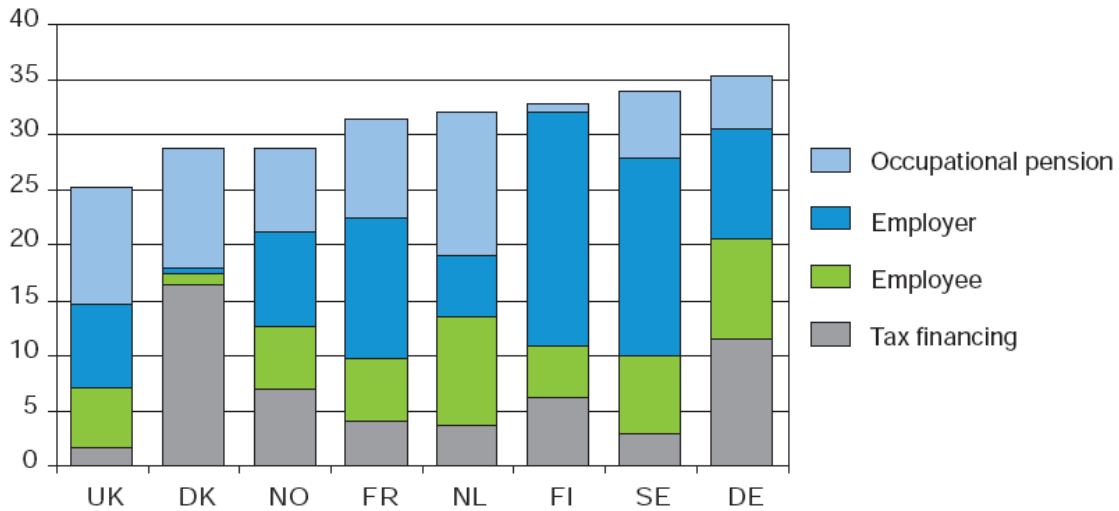
<sup>264</sup> Rapport Commissie Nationaal Pensioendebat (2002), p. 28

<sup>265</sup> Rapport Commissie Nationaal Pensioendebat (2002), p. 27

<sup>266</sup> Rapport Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (2010), p. 12



**Figuur 5: totale pensioenbijdragen (eerste en tweede pijler) in verhouding tot de totale loonsom (in %) in het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Noorwegen, Frankrijk, Nederland, Finland, Zweden en Duitsland**



Bron: OECD statistics (2009)

Op grond van bovenstaand figuur zou de voorgestelde vorm van premiebetalingen in rekenvoorbeeld 1, in andere Europese landen waarschijnlijk weinig effect hebben (ervan uitgaande dat daar de totale pensioenkosten voor het werknemerspensioen minder dan 10 procent omvatten van de totale loonsom). Voor zover bekend komt een dergelijk systeem van premiebetalingen dan ook niet voor in andere landen. Vermeldenswaardig is wel het feit dat in 2004 in Finland een voorstel is gedaan om de leeftijdsafhankelijke pensioenpremies in grote ondernemingen in de private sector te verwijderen.<sup>267</sup> In Finland is het namelijk gebruikelijk dat de pensioenpremies toenemen met zowel de leeftijd van de werknemer én de grootte van de onderneming.<sup>268</sup> Grote ondernemingen zijn dan ook terughoudend in het aannemen of behouden van oudere werknemers. Met het zicht op de vergrijzing werd dan ook voorgesteld dat de pensioenpremies voor iedere werknemer gelijk moesten zijn ongeacht leeftijd of de grootte van de onderneming. Helaas werd geen gehoor gegeven aan dit voorstel en houdt Finland tot op heden vast aan haar ‘traditionele’ systeem.<sup>269</sup>

In figuur 5 is geen onderscheid gemaakt tussen landen met (quasi) verplichte DB-regelingen of DC-regelingen. Zoals aangegeven in de inleiding van dit hoofdstuk, is, naast Nederland, het hanteren van DB-regelingen voor werknemerspensioen alleen (quasi) verplicht in de

<sup>267</sup> Lilja (2004), p. 1

<sup>268</sup> Lilja (2004), p. 1

<sup>269</sup> Finnish Centre for Pensions (2011), p. 1

OESO-landen IJsland en Zwitserland. Bijzonder is bovendien dat Nederland, IJsland en Zwitserland het grootste pensioenvermogen als percentage van het bruto binnenlands product hebben van alle OESO-landen.<sup>270</sup> In de volgende paragrafen zal dan ook een verdere bestudering van invoering van het voorgestelde systeem van premiebetalingen voor DB-regelingen in de landen IJsland en Zwitserland plaatsvinden.<sup>271</sup>

#### 4.5.1. IJsland

De hoogtes van de premiebetalingen in IJsland en Zwitserland zijn niet meegenomen in figuur 5. Op grond van het rapport ‘*Pensions at a Glance 2011*’ blijkt dat in IJsland een minimum bijdrage van 12 procent van de loonkosten vereist is.<sup>272</sup> De werknemerspremie bedraagt 4 procent en de werkgeverspremie 8.<sup>273</sup> In werkelijkheid zijn de premies beduidend hoger, afhankelijk van de cao en de financiële situatie van het pensioenfonds.<sup>274</sup> Net als Nederland, hanteert IJsland het ‘EET-systeem’<sup>275</sup>. Dat wil zeggen dat de pensioenpremies zijn vrijgesteld van belasting, hetzelfde geldt voor de beleggingsopbrengsten en vermogenswinsten. De uitkeringen zijn daarentegen later belast. De 4%-werknemerspremie en de 8%-werkgeverspremie zijn dus aftrekbaar van de belastinggrondslag.<sup>276</sup>

IJsland ondervindt minder problemen door de vergrijzing dan andere Europese landen. Diverse redenen liggen hieraan ten grondslag. Ten eerste is de IJslandse natie relatief jong met een hoog vruchtbaarheidscijfer; verwacht wordt dat dit ook zo zal blijven tot halverwege de 21<sup>ste</sup> eeuw.<sup>277</sup> Ten tweede is de arbeidsparticipatie van oudere mensen hoger dan in de meeste andere landen en is de effectieve pensioenleeftijd hoger.<sup>278</sup> Dit wordt met name veroorzaakt doordat de inwoners recht hebben op AOW vanaf een leeftijd van 67 en de overheid al in een vroeg stadium maatregelen getroffen heeft welke vervroegde pensionering niet faciliteert. De pensioenuitkering wordt met circa 7 procent verlaagd voor ieder jaar dat iemand eerder stopt werken.<sup>279</sup> Gemiddeld werken de inwoners van IJsland dan ook zo’n 40

---

<sup>270</sup> OESO (2011), p. 179; voor Nederland is dit percentage 129,8, voor IJsland 118,3 en voor Zwitserland 101,2.

<sup>271</sup> In verband met de omvang van de scriptie wordt niet gekeken naar niet-(quasi)verplicht gestelde DB-regelingen in andere landen. Daar de regelingen in Zwitserland en IJsland het meest overeenstemmen met de Nederlandse DB-regeling die in dit onderzoek in rekenvoorbeeld 1 is gebruikt, is gekozen voor een nader onderzoek van invoering van het systeem in deze twee landen.

<sup>272</sup> OESO (2011), p. 247

<sup>273</sup> OESO (2011), p. 247

<sup>274</sup> Jonasdottir (2007), p. 10

<sup>275</sup> ‘EET’ betekent ‘Exempt-Exempt-Taxed’

<sup>276</sup> Jonasdottir (2007), p. 6

<sup>277</sup> Jonasdottir (2007), p. 4

<sup>278</sup> Jonasdottir (2007), p. 4 en OESO (2011), p. 246

<sup>279</sup> OESO (2011), p. 247

tot 45 jaar.<sup>280</sup> Informatie verkregen via belastingaangiften toont verder aan dat gepensioneerden in IJsland meer actief zijn op de arbeidsmarkt dan hun burens in andere Scandinavische landen of gepensioneerden in OESO-landen.<sup>281</sup> De werkeethos van oudere werknemers is hoog en veel aandacht wordt besteed aan scholing.<sup>282</sup> Uit figuur 1 in hoofdstuk 2 blijkt bovendien dat het loonprofiel in Scandinavische landen een vlakker verloop heeft in vergelijking met Nederland. Tot slot is het, met de oog op de toekomst, ook noemenswaardig dat de verplichte deelname aan volledig kapitaal gedekte pensioenfondsen de pensioenlast van toekomstige generaties doet afnemen.<sup>283</sup> Omslagstelsels komen immers door de vergrijzing in gevaar doordat het aantal mensen met een uitkering snel stijgt en het aantal premiebetalers niet. Dit leidt er doorgaans toe dat werkenden steeds meer premie moeten afdragen. Dit probleem wordt voorkomen door het handhaven van kapitaalgedekte stelsels. Toezeggingen worden in dit geval gedekt door reële of financiële activa.

Op grond van de bovenstaande feiten kan worden geconcludeerd dat de arbeidsmarkt voor oudere werknemers in IJsland gezond functioneert. Door de maatregelen die de overheid al vroeg getroffen heeft (zoals het hanteren van een pensioenleeftijd van 67 jaar), ligt de arbeidsparticipatiegraad van ouderen (en gepensioneerden) veel hoger dan menig ander land. De moraal om op oudere leeftijd door te werken is dan ook sterk aanwezig. Daarenboven kenmerkt IJsland zich als een relatief jonge natie en ondervindt het minder problemen van vergrijzing dan andere landen. Een systeem van premiebetalingen zoals voorgesteld in deze scriptie is dan ook (voorlopig) niet noodzakelijk in IJsland.

#### 4.5.2. Zwitserland

Volgens de *'Melbourne Global Pension Index'*<sup>284</sup> heeft Zwitserland het tweede beste pensioenstelsel van de hele wereld. In Zwitserland zijn alle werknemers met een jaarlijks inkomen tussen de circa 20.000 en 80.000 CHF verplicht bij te dragen aan het tweede pijler pensioen.<sup>285</sup> Uit figuur 6 valt op te maken dat de totale premiebijdragen omhoog gaan met de leeftijd en 7 tot 18 procent van het brutosalarijs vormen.<sup>286</sup> De werkgever betaalt minimaal de

---

<sup>280</sup> Jonasdottir (2007), p. 5

<sup>281</sup> Jonasdottir (2007), p. 4

<sup>282</sup> Pétursson (2007), p. 1 en 7

<sup>283</sup> Jonasdottir (2007), p. 4

<sup>284</sup> Mercer (2010), p. 7 - 8

<sup>285</sup> Büttler (2010), p. 3


<sup>286</sup> Expat Questions (2008), p. 1

helpt van de premie.<sup>287</sup> Ook in Zwitserland zijn de werknemers- en werkgeverspremie vrijgesteld van belasting.<sup>288</sup>

**Figuur 6: Premiebijdragen voor werknemers op grond van leeftijd en geslacht**

**Contribution rates for employees by age and gender**  
As a percentage of eligible earnings

	25-34	35-44	45-54	55-65
Men within age range	25-34	35-44	45-54	55-65
Women within age range	25-34	35-44	45-54	55-64
Employee contribution	7%	10%	15%	18%

*StatLink*  <http://dx.doi.org/10.1787/518025165184>

Bron: OESO (2008), p. 284

In Zwitserland is de arbeidsparticipatie van oudere werknemers vrij hoog. De belangrijkste reden hiervoor is het lage impliciete belastingtarief op inkomen uit werk na het bereiken van de pensioenleeftijd.<sup>289</sup> Bovendien worden de pensioenuitkeringen vrij genereus verhoogd bij doorwerken na de pensioenleeftijd; 5,2% bij één jaar langer doorwerken, 10,8% bij twee, 17,1% bij drie, 24% bij vier en een maximum van 31,5% bij vijf jaar langer doorwerken.<sup>290</sup> Bovendien functioneert de arbeidsmarkt voor ouderen beter omdat Zwitserland een flexibele arbeidsmarkt heeft met een lage werkloosheid en een tekort aan hoogopgeleide werknemers.<sup>291</sup>

De vraag rijst hoe de Zwitserse arbeidsmarkt voor ouderen zich op de lange termijn zal ontwikkelen. In tegenstelling tot andere OESO-landen heeft het Zwitserse pensioenstelsel in de afgelopen jaren nog geen grote hervormingen ondergaan, ondanks de vergrijzing van haar populatie.<sup>292</sup> Dit komt in het bijzonder doordat het land zich kenmerkt door hoge participatiegraden, maar ook door de grote immigratie van hoogopgeleide, relatief jonge, werknemers.<sup>293</sup> Binnenkort zal echter ook het gros van de Zwitserse bevolking de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de houdbaarheid van het pensioenstelsel aantasten.<sup>294</sup>

Daar de arbeidsmarkt voor ouderen op dit moment in Zwitserland nog vloeiend functioneert, is nu nog geen hervorming nodig. Het is moeilijk te voorspellen hoe de arbeidsmarkt zich op

<sup>287</sup> Büttler (2010), p. 4

<sup>288</sup> OESO (2008), p. 284

<sup>289</sup> Büttler (2009), p. 3 - 4

<sup>290</sup> OESO (2011), p. 312

<sup>291</sup> Büttler (2009), p. 4

<sup>292</sup> Büttler (2009), p. 19

<sup>293</sup> Büttler (2009), p. 19

<sup>294</sup> Büttler (2009), p. 5

de langere termijn in het land gaat ontwikkelen. Feit is wel dat uit figuur 6 valt op te maken dat de pensioenpremie op oudere leeftijd 18 procent van het brutosalaris bedraagt. Zoals eerder is aangetoond in deze scriptie, stemt dit cijfer ongeveer overeen met het gemiddelde in Nederland. Mocht de arbeidsmarkt voor ouderen in Zwitserland in de toekomst slechter gaan functioneren, dan kan het voorgestelde systeem van premiebetalingen in dit onderzoek mogelijk een helpende hand bieden.

#### **4.6. Conclusie**

Middelbaarregelingen kennen in de praktijk vrijwel altijd een doorsneesysteem. De solidariteit van het doorsneesysteem is niet zo problematisch als mensen hun hele werkzame leven blijven participeren in de pensioenregeling. In de huidige arbeidsmarkt vieren jobhoppen, flexwerk, uitzendwerk en freelancen echter hoogtijdagen en stappen mensen tijdens hun werkzame leven vaak uit de pensioenregeling. Zij kunnen niet genieten van een ‘subsidie’ op latere leeftijd.

Doelstelling van dit onderzoek is tot een oplossing te komen waarbij de oudere werknemer een aantrekkelijke arbeidskracht wordt voor zijn werkgever. Een groot obstakel vormt de hoge loonkosten die een werkgever verschuldigd is voor een oudere werknemer. Het wegnemen van deze belemmering zou kunnen leiden tot een beter functionerende arbeidsmarkt voor oudere werknemers.

Onderdeel van de loonkosten vormen de pensioenpremies. De introductie van een progressief systeem van premiebetalingen door de werknemer enerzijds, gecombineerd met een degressief systeem van premiebetalingen door de werkgever anderzijds, waarbij de totale som gelijk blijft aan de te hanteren doorsneepremie zou een mogelijk antwoord kunnen bieden. De werkgever betaalt minder premies naarmate de werknemer ouder wordt, de werknemer betaalt meer premies naarmate hij ouder wordt, waarbij de totale pensioenopbouw gelijk is aan de pensioenopbouw onder de huidige regeling. Groot voordeel is dat de arbeidskosten voor de werkgever fors afnemen wanneer hij een werknemer in dienst neemt of in dienst houdt op 50 jarige leeftijd die in dienst blijft tot hij een leeftijd van 65 jaar bereikt.

Ten aanzien van de verschillende premieverdelingen tussen werkgever en werknemer kunnen zich wel problemen in het kader van de WGBL voordoen. Bij middelbaarregelingen gelden

geen eisen ten aanzien van de hoogte van de werkgeverspremie, maar zijn er wel eisen wat betreft de werknemerspremie; geen onderscheid mag worden gemaakt naar geslacht of leeftijd. Een uitzondering is mogelijk indien een beroep op een objectieve rechtvaardiging slaagt. De kans van slagen is twijfelachtig.

Een groot nadeel van de doorsneesystematiek is in het bijzonder dat de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraak van een oudere werknemer hoger is dan de actuariële waarde van de ingelegde premie tijdens dat jaar. Introductie van een systeem van een andere verdeling van de werkgevers- en werknemerspremie zou gepaard kunnen gaan met de introductie van degressieve pensioenopbouw. Dit betekent dat iedere deelnemer dezelfde doorsneepremie betaalt en daarvoor een bij zijn leeftijd behorende pensioenopbouw ontvangt. Des te ouder de deelnemer, des te lager zijn opbouw.

Het hanteren van opbouwpercentages boven de fiscale maxima is in beginsel niet toegestaan. Een uitzondering is mogelijk mits kan worden aangetoond dat de hogere opbouwpercentages niet leiden tot een uiteindelijk pensioenresultaat dat hoger is dan twee procent eindloon. Hiervoor is wel een aanwijzing vereist.

De effectiviteit van de maatregel zou wel worden versterkt wanneer het hanteren van degressieve premiebetalingen en degressieve opbouwpercentages in wetgeving verankerd zouden worden. Het systeem van degressieve premiebetalingen werkt immers het meest optimaal wanneer iedere werkgever hieraan meedoet. Werknemers zouden anders allemaal op oudere leeftijd massaal willen kiezen voor een werkgever waar ze nauwelijks premies hoeven te betalen. Bijkomend zou het systeem van degressieve opbouwpercentages kunnen leiden tot bovenmatige pensioenopbouw wanneer het niet dwingend wordt voorgeschreven. Een wettelijk voorschrift zal dan ook tot het beste resultaat leiden.

Overigens treedt ten aanzien van de degressieve opbouwpercentages waarschijnlijk geen strijd met de WGBL op. De actuariële uitzondering van artikel 8, lid 3, WGBL biedt immers mogelijkheden voor toepassing van degressieve opbouw.

Tot slot is in dit hoofdstuk onderzocht of een dergelijk voorgesteld systeem ook een mogelijke oplossing zou kunnen bieden voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van ouderen in andere landen. Helaas moet deze vraag ontkennend worden beantwoord. In de

meeste Europese landen vormen de premiekosten van de tweede pijler slechts 10 procent of minder van de totale loonsom. Een verlaging van de premiekosten van oudere werknemers zal in principe dus weinig effect hebben.

Als gekeken wordt naar andere OESO-landen, dan blijkt dat, naast Nederland, het hanteren van DB-regelingen voor werknemerspensioen alleen (quasi) verplicht is in IJsland en Zwitserland. In IJsland bedragen de pensioenpremies minimaal 12 procent van de loonkosten. Het degressieve verloop van premiebetalingen zou hier dus van voldoende invloed kunnen zijn. IJsland ondervindt momenteel echter geen hinder van de vergrijzing en de arbeidsmarkt voor ouderen functioneert goed. Invoering van het voorgestelde systeem is dan ook niet noodzakelijk. In Zwitserland bedragen de premiebijdragen voor oudere werknemers ongeveer 18 procent. Dit percentage stemt ongeveer overeen met de premiebijdragen voor oudere werknemers in Nederland. Het voorgesteld verloop van premiebetalingen zou dus ook in dit land kunnen worden ingevoerd. Zwitserland kenmerkt zich momenteel echter door een flexibele arbeidsmarkt met een lage werkloosheid en een tekort aan hoogopgeleide werknemers. De arbeidsparticipatie van ouderen is nog vrij hoog. In Zwitserland is invoering van het voorgestelde systeem dus ook nog niet noodzakelijk.

## Hoofdstuk 5: DC-regelingen

Paragraaf 3.1.1. toonde aan dat drie vormen van beschikbare premieregelingen bestaan. In dit hoofdstuk staat de zuivere premieovereenkomst centraal.

In de afgelopen eeuw heeft een sterke globale ‘shift’ plaatsgevonden van DB- naar DC-regelingen.<sup>295</sup> Een belangrijke reden hiervoor is dat, door de toegenomen internationale concurrentie, organisaties niet langer het risico van restoratie bijdragen en hogere arbeidskosten willen dragen. Overheden hebben deze trend gevolgd en in 11 OESO-landen zijn DC-regelingen dan ook verplicht. In Denemarken en Zweden bestaan (quasi) verplichte DC-regelingen.<sup>296</sup>

Zoals aangegeven in paragraaf 4.2. is in Nederland bijna iedere nieuwe pensioenregeling een DC-regeling. Met de komst van de PPI is er bovendien in de Tweede Kamer de vraag gesteld of dit mogelijk tot een grote switch van DB- naar DC-regelingen zal gaan leiden in Nederland.<sup>297</sup> Zo geeft bijvoorbeeld een ondervraagde deskundige in het artikel ‘Bedrijfspensioen nieuwe stijl: lage kosten, nul garantie’<sup>298</sup> aan dat de PPI bij de uitvoering van reeds overeengekomen DC-regelingen voordelen kan meebrengen voor zowel werkgevers als werknemers. Daarnaast wordt verwacht dat de voordelen niet slechts voor multinationals weggelegd hoeven te zijn maar dat ook louter nationaal actieve ondernemingen kunnen profiteren van een betere prijs-kwaliteitverhouding.<sup>299</sup> De minister van Financiën en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben beiden de Kamervraag echter ontkennend beantwoord.<sup>300</sup> In Nederland overheersen de DB-regelingen immers sterk. Bovendien was het zonder PPI al mogelijk om Nederlandse DC-regelingen in PPI-achtige vehikels in het buitenland onder te brengen. Ook toen is geen grote toevlucht genomen.

Naast de onlangs geïntroduceerde PPI, is in het voorjaar van 2011 de nadere uitwerking van het pensioenakkoord een feit geworden. Volgens dit akkoord kan pensioen in de toekomst worden gebaseerd op een ‘zachte’ ambitie in plaats van een ‘harde’ toezegging.<sup>301</sup> De

---

<sup>295</sup> OESO (2011), p. 81

<sup>296</sup> OESO (2011), p. 106

<sup>297</sup> Handelingen II, 2009-2010, nr. 93, p. 7690

<sup>298</sup> Zie artikel Financieele Dagblad, 30 april 2011, p. 40

<sup>299</sup> Zie artikel Financieele Dagblad, 30 april 2011, p. 40

<sup>300</sup> Beantwoording schriftelijke vragen 2011Z09492 over de PPI

<sup>301</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 4



pensioenuitkomst wordt voorwaardelijk en aangepast aan ontwikkelingen in financiële markten; een verhoging bij overschotten en een verlaging bij tekorten. Het risico verschuift hierbij van de werkgever naar de deelnemers.<sup>302</sup> DB-regelingen lijken dus elementen van DC-regelingen te gaan bevatten. De sociale partners hebben laten weten dat zij nadrukkelijk de basis van het huidige pensioenstelsel willen behouden.<sup>303</sup> Alleen het pensioencontract moet worden aangepast, zonder afbreuk te doen aan solidariteit en collectiviteit. Uitdrukkelijk dus geen omvorming naar DC-regelingen. Werkgevers kunnen bovendien afspreken dat werknemers toch ‘harde’ pensioenaanspraken opbouwen.<sup>304</sup> Deze pensioenvorm zal echter hogere buffers vergen, geld dat niet gebruikt kan worden voor indexatie.

Ten aanzien van de pensioenpremie die ter beschikking wordt gesteld voor een beschikbare premieregeling, heeft in Nederland de staatssecretaris van Financiën regels gepubliceerd in een besluit. De pensioenpremie moet binnen de wettelijke kaders vallen om fiscaal gefaciliteerd te worden. Paragraaf 5.1 beschrijft deze regels die zijn opgenomen in dit besluit, in de pensioenwereld beter bekend als het zogenoemde ‘staffelbesluit’.<sup>305</sup> Na een analyse van het staffelbesluit, wordt in paragraaf 5.2. een mogelijk nieuw systeem van premiebetalingen onderzocht welke het aantrekkelijk maakt voor werkgevers om oudere werknemers in dienst te houden of in dienst te nemen. De gehanteerde uitgangspunten in rekenvoorbeeld 1 zullen hiervoor als basis dienen. Vervolgens wordt in paragraaf 5.3. bekeken of het voorstel van degressieve premiebetalingen het meest doeltreffend is in DB- of DC-regelingen en in welke regeling de voorgestelde oplossing het meest doeltreffend zou zijn. Paragraaf 5.4. bespreekt de mogelijkheid van een gecombineerde DB- en DC-regeling, de zogenaamde ‘CDC-regeling’. Tot slot wordt in paragraaf 5.5. gekeken naar het mogelijke voorstel vanuit internationaal perspectief. Is in andere landen een dergelijk voorgesteld systeem van premiebetalingen reeds bekend? In paragraaf 5.6. wordt afgesloten met een conclusie.

## **5.1. Staffelbesluit**

Een zuivere premieovereenkomst is fiscaal altijd een beschikbare premieregeling.<sup>306</sup> Beschikbare premieregelingen moeten voldoen aan de fiscale kaders die zijn opgenomen in artikel 18a, lid 3, Wet LB 1964. Dit artikel schrijft voor dat een, op een beschikbare

---

<sup>302</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 4

<sup>303</sup> Vis (2010), p. 1

<sup>304</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 7

<sup>305</sup> Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523

<sup>306</sup> Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523, p. 2

premiestelsel gebaseerd ouderdomspensioen tijdsevenredig moet worden opgebouwd. Deze voorwaarde bewerkstelligt dat de pensioenlasten niet in de tijd naar voren kunnen worden gehaald.<sup>307</sup> Verder moet het premiestelsel als uitgangspunt hanteren dat het pensioen na 35 jaren opbouw niet meer bedraagt dan 70 procent van het salaris op dat tijdstip.<sup>308</sup> Tot slot bevat het wetsartikel voorschriften voor de vaststelling van de premie:

- *“de beschikbare premie wordt actuarieel vastgesteld per leeftijdsklasse van ten hoogste vijf jaren en wordt afgestemd op de gemiddelde leeftijd in de klasse;*
- *als loopbaanontwikkeling wordt gerekend met een loonstijging van drie percent per jaar gedurende de jaren voor het bereiken van de 35-jarige leeftijd, van twee percent per jaar gedurende de tien daaropvolgende jaren, van een percent per jaar gedurende de tien daaropvolgende jaren en van nihil de overige jaren;*
- *bij de berekening wordt een rekenrente in aanmerking genomen van ten minste vier percent en wordt de te verwachten inflatie op nihil gesteld.”*

De achterliggende gedachte van voorschrift 1 - het hanteren van leeftijdscohorten - is dat met het oplopen van de leeftijd van de werknemer de gestorte premie minder opbrengsten zal genereren omdat de periode van storten tot de pensioeningangsdatum korter is.<sup>309</sup> De per leeftijdscohort te bepalen beschikbare premie wordt afgestemd op de gemiddelde leeftijd in het desbetreffende cohort. In principe zou de maximaal toegestane premie doorlopend moeten stijgen met het oplopen van de leeftijd van de werknemer. Om redenen van eenvoud mag binnen leeftijdsklassen van ten hoogste vijf jaren een uniforme premie worden gebruikt. Deze moet dan wel zijn afgestemd op de gemiddelde leeftijd in die desbetreffende klasse.<sup>310</sup>

Voorschrift 2 veronderstelt een bepaalde loopbaanontwikkeling. Als de loopbaanontwikkeling duidelijk afwijkt van dit voorschrift, dan is het mogelijk om een hoger opbouwpercentage te hanteren.<sup>311</sup> In dat geval zal de pensioenregeling wel eerst voorgelegd moeten worden aan de Minister van Financiën.<sup>312</sup>

---

<sup>307</sup> Kamerstukken II, 1998-1999, 26 020, nr. 3, p. 22-23

<sup>308</sup> Kamerstukken I, 1998-1999, 26 020, nr. 104b, p. 14

<sup>309</sup> Kamerstukken II, 1997-1998, 26 020, nr. 3, p. 23

<sup>310</sup> Kamerstukken II, 1997-1998, 26 020, nr. 3, p. 23

<sup>311</sup> Terwee, Dekkers & Van Woerden (2010), p. 213

<sup>312</sup> Art. 19d, Wet LB 1964

Tot slot dient bij de vaststelling van de beschikbare premie rekening te worden gehouden met een rekenrente van ten minste vier procent<sup>313</sup> en geen inflatiecorrectie. De inflatiecorrectie zit namelijk eigenlijk al ingebouwd in de gerealiseerde salarisverhoging van de werknemer.<sup>314</sup>

Deze fiscale kaders zijn vervolgens in het staffelbesluit vormgegeven door staffels die gehanteerd kunnen worden bij de uitvoering van de premieovereenkomst. De staatssecretaris lanceerde dit besluit omdat in het verleden immers bleek dat nagenoeg iedere premiestaffel tot discussie met de belastingdienst leidde en een verzoek om goedkeuring nodig was.<sup>315</sup> Indien de percentages uit de staffels worden toegepast, hebben de werknemer en werkgever in principe de zekerheid dat binnen de grenzen van de wet wordt gebleven; er ontstaat dan geen onzuivere pensioenaanspraak en dus geen discussie met de belastingdienst.

Volgens het staffelbesluit zijn de bepalende factoren voor een staffel<sup>316</sup>:

- De intredeleeftijd van de werknemer;
- De AOW-franchise;
- De toegezegde pensioensoorten;
- De verwachte loopbaanontwikkeling.

Indien met al deze individuele factoren rekening moet worden gehouden zouden tientallen staffels ontstaan.<sup>317</sup> Om deze reden is in het staffelbesluit een bijlage opgenomen waarin een beperkt aantal algemeen toepasbare netto-staffels zijn opgenomen. In deze netto-staffels zijn geen vaste kostenopslagen meer verwerkt, in tegenstelling tot vorige staffelbesluiten.<sup>318</sup> De 'oude' besluiten gingen uit van bruto-staffels. Dat betekent dat de voor pensioen beschikbare premie was verhoogd met de uitvoeringskosten en een opslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Uitgangspunt was een standaard premieopslag van 8 procent voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en een kostenopslag van 10 procent.<sup>319</sup> In de oude situatie werd echter de werkelijke kostenopslag niet in de staffel verwerkt. De premieopslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid was 8 procent onder het besluit, terwijl in werkelijkheid bijvoorbeeld maar 5 procent door een verzekeraar werd ingehouden. De resterende 3 procentpunt werd aangewend voor pensioenopbouw. De

---

<sup>313</sup> Zie paragraaf 3.1.2.3.; fiscaal wordt de mogelijkheid geboden om uit te gaan van een lagere rekenrente, mits de regeling is gericht op een fiscaal maximaal middelloonpensioen

<sup>314</sup> Bremmers (2011), p. 6

<sup>315</sup> Terwee, Dekkers & Van Woerden (2010), p. 213

<sup>316</sup> Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523, p. 2

<sup>317</sup> Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523, p. 2

<sup>318</sup> Zie bijvoorbeeld het beleidsbesluit van 23 oktober 2007, nr. CPP2007/552M, Stcrt. Nr. 212

<sup>319</sup> Beleidsbesluit van 23 oktober 2007, nr. CPP2007/552M, Stcrt. Nr. 212

publicatie van netto-staffels draagt bij aan een betere transparantie van de kosten van beschikbare premieregelingen omdat de opslagen uit de premie zijn gehaald.<sup>320</sup>

In de Handreiking<sup>321</sup> van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de belastingdienst is uitgelegd welke kosten wel en niet binnen de netto-premie vallen. Kortweg komt het er op neer dat alle kosten boven op de staffelpremie mogen worden gelegd, behalve:

- de kosten voor het afdekken van beleggingsrisico in geval van een zuivere premieovereenkomst;
- de kosten die het rendement van de onderliggende beleggingsfondsen bepalen.<sup>322</sup>

In de argumentatie van punt 1 laat de belastingdienst zich vooral leiden door de vraag wie het beleggingsrisico draagt. Zoals aangegeven draagt bij een zuivere premieovereenkomst de deelnemer het beleggingsrisico. De belastingdienst veronderstelt dat het afdekken van dit beleggingsrisico leidt tot een hoger rendement en dus tot hogere pensioenuitkeringen.<sup>323</sup> Daar te hoge pensioenuitkeringen niet de bedoeling zijn, moeten de kosten voor het afdekken van het beleggingsrisico door de deelnemer zelf worden gedragen.<sup>324</sup> De kosten die de deelnemer moet betalen, komen dus direct ten laste van de netto-staffelpremie en mogen niet apart, naast de beschikbare staffelpremie worden berekend.<sup>325</sup>

Tabel 1<sup>326</sup> van het staffelbesluit toont een staffel gericht op een opbouw volgens het middelloonstelsel, waarbij geen rekening is gehouden met uitvoeringskosten en kostenopslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Deze tabel toont alleen de premiepercentages als de werkgever aan de werknemer uitsluitend een ouderdomspensioen heeft toegezegd. Geen aandacht wordt in deze scriptie besteed aan de overige staffels, daar deze niet relevant zijn voor het onderzoek. Het voordeel van staffels gericht op een opbouw volgens het middelloonstelsel is dat de staffels niet variëren met de intredeleeftijd.<sup>327</sup> In het middelloonstelsel wordt op een eenvoudigere manier rekening gehouden met de veronderstelde loopbaanontwikkeling via het opbouwpercentage van 2,25. De variatie in opbouw als gevolg van de AOW-franchise wordt in de netto-staffels voorkomen door uit te

<sup>320</sup> Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523, p. 1

<sup>321</sup> Handreiking voor de toepassing van het besluit d.d. 21 december 2009, CPP2009/1487M; beschikbare premieregeling en premie- en kapitaalovereenkomsten (versie 28 mei 2010)

<sup>322</sup> Polman-Jager (2010), p. 2

<sup>323</sup> Polman-Jager (2010), p. 2

<sup>324</sup> Handreiking voor de toepassing van het besluit d.d. 21 december 2009, CPP2009/1487M; beschikbare premieregeling en premie- en kapitaalovereenkomsten (versie 28 mei 2010), punt B onder 'Uitgangspunten voor de netto premie en kostenopslagen'

<sup>325</sup> Polman-Jager (2010), p. 2

<sup>326</sup> De bij tabel 1 behorende uitgangspunten zijn opgenomen in bijlage 5

<sup>327</sup> Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523, p. 2

gaan van een percentage in de pensioengrondslag in plaats van een percentage van het pensioengevend loon.<sup>328</sup>

**Tabel 1: staffel opbouw gericht op 2,25% per dienstjaar bij middelloonstelsel**

<b>Leeftijdsklassen tot 65 jaar</b>	<b>Premie percentage van de pensioengrondslag bij toezegging OP</b>
15 tot en met 19	4,3
20 tot en met 24	5,0
25 tot en met 29	6,1
30 tot en met 34	7,4
35 tot en met 39	9,0
40 tot en met 44	11,0
45 tot en met 49	13,4
50 tot en met 54	16,5
55 tot en met 59	20,4
60 tot en met 64	25,5

Bron: Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523, p. 5

In de tweede kolom van tabel 1 is de premie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag bij toezegging van ouderdomspensioen. De premie wordt berekend door de volgende formule: (opbouwpercentage \* pensioengrondslag) \* actuariële factor. Het premiepercentage komt vervolgens tot stand door de premie te delen door de pensioengrondslag en te vermenigvuldigen met 100 procent. Op latere leeftijd is zowel de pensioengrondslag, als de actuariële factor, hoger dan op jongere leeftijd. Op oudere leeftijd heeft een werknemer immers een hoger salaris dan een jongere werknemer door het, al eerder benoemde, anciënniteitprincipe. De hoge actuariële factor wordt onder andere veroorzaakt doordat de kans dat een ouderdomspensioen uitbetaald moet worden groter is naarmate de werknemer de pensioenleeftijd nadert (zie ook paragraaf 3.3.).

De uitwerking van het pensioenakkoord bevat overigens geen uitspraken ten aanzien van beschikbare premieregelingen. Wijzigingen in de maximale premiestaffels zijn wel waarschijnlijk. De pensioenrichtleeftijd wordt op grond van het akkoord immers verhoogd naar 66 jaar en wordt vervolgens iedere vijf jaar herzien en aangepast aan de verandering in

<sup>328</sup> Beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523, p. 2

levensverwachting.<sup>329</sup> Naar verwachting stijgt de pensioenrichtleeftijd in 2015 naar 67 jaar. Een bijstelling van de actuariële factoren is dus vereist.

## 5.2. Mogelijke oplossing DC-regelingen

Rekenvoorbeeld 1 in hoofdstuk 4 liet zien dat het rekentechnisch mogelijk is een degressief systeem van premiebetalingen te implementeren voor DB-regelingen en daarmee de premiekosten van werknemers op latere leeftijd te verlagen. De vraag rijst of een dergelijke oplossing ook uitkomst kan bieden voor DC-regelingen. Om later in dit hoofdstuk in paragraaf 5.4. een gedegen vergelijking te maken tussen de doeltreffendheid van het voorstel voor een DB-regeling en een DC-regeling is het van belang dat dezelfde uitgangspunten worden gehanteerd bij toetsing van het voorstel voor een DC-regeling. Als startpunt van de hiernavolgende berekening worden dan ook de uitgangspunten van rekenvoorbeeld 1 in acht genomen.

Zoals eerder aangegeven is tabel 1 van het staffelbesluit gebaseerd op een middelloonregeling. In dit onderzoek zal dan ook de DB-regeling van rekenvoorbeeld 1 worden gereproduceerd tot een DC-regeling voor het hiernavolgend rekenvoorbeeld 2. Bijlage 6 toont deze transformatie. Let wel, voor fiscale faciëring van de regeling dienen ook de aangegeven grenzen van het staffelbesluit in acht te worden genomen. In tegenstelling tot rekenvoorbeeld 1 zijn in het staffelbesluit andere sterftetafels en een andere rekenrente opgenomen. In deze scriptie kom ik later nog terug op deze verschillen in paragraaf 5.4.

### ***Rekenvoorbeeld 2:***

*Een werknemer bouwt pensioen op volgens een beschikbare premiereregeling. De transformatie van de DB-regeling naar een DC-regeling (zie bijlage 6) leidt tot de gereproduceerde staffel weergegeven in de onderstaande tabel. De tabel stemt ongeveer overeen met tabel 1 uit het staffelbesluit. Door de afronding van de bedragen in het rekenvoorbeeld verschillen de staffelpercentages met enkele tientallen van procenten.*

---

<sup>329</sup> Stichting van de Arbeid (2011a), p. 11-12

Leeftijdsklassen tot 65 jaar	Premie percentage van de pensioengrondslag bij toezegging OP
25 tot en met 29	5,9%
30 tot en met 34	7,3%
35 tot en met 39	8,9%
40 tot en met 44	10,9%
45 tot en met 49	13,4%
50 tot en met 54	16,5%
55 tot en met 59	20,8%
60 tot en met 64	26,0%

*Op grond van deze staffel kan opnieuw toetsing plaatsvinden van de totale premiekosten bij ieder van de twee volgende scenario's:*

**Scenario 1:** *pensioenpremies worden betaald volgens de gebruikelijke verhouding van 2/3 voor rekening van de werkgever en 1/3 voor rekening van de werknemer.<sup>330</sup>*

**Scenario 2:** *Op grond van de gereproduceerde staffels kan invoering van een systeem van degressieve premiebetalingen worden onderzocht. Dat wil zeggen dat een werkgever aan het begin van de carrière van de werknemer (op 25 jarige leeftijd) de gehele premie betaalt en ieder jaar dat de werknemer ouder wordt, gaat de werkgever 2,5% (= 100 procent ÷ 40 dienstjaren) minder betalen, tot een niveau van 0% op 65 jaar. De werknemer zelf betaalt aan het begin van zijn carrière helemaal geen premie en op 65 jaar betaalt de werknemer de volledige premie zelf.*

*Als uitgangspunt wordt genomen dat beide scenario's tot eenzelfde pensioenopbouw leiden.*

### **Scenario 1: huidige regeling**

*Wanneer de werknemer op 50-jarige leeftijd in dienst treedt bij een andere werkgever welke ook een beschikbare premieregeling hanteert of in dienst blijft bij dezelfde werkgever en daar blijft werken tot zijn 65<sup>ste</sup><sup>331</sup>, leidt dit tot de volgende premiekosten (zie ook bijlage 7):*

<sup>330</sup> Deze verdeling is in principe alleen 'standaard' te noemen wat betreft uitkeringsovereenkomsten. Wat betreft premieovereenkomsten kunnen zich bij deze verdeling conflicten inzake de gelijke behandelingswetgeving voordoen. Zie hierover paragraaf 5.2.1.

<sup>331</sup> Op 65-jarige leeftijd zal de werknemer geen pensioen meer opbouwen omdat hij dan met pensioen gaat.

Leeftijd	Premie percentage van de pensioengrondslag	Premie (in euro's)	Werkgeverspremie (in euro's)	Werknemerspremie (in euro's)
50	16,5%	6.162	4.108	2.054
51	16,5%	6.245	4.163	2.082
52	16,5%	6.328	4.219	2.109
53	16,5%	6.413	4.275	2.138
54	16,5%	6.498	4.332	2.166
55	20,8%	8.160	5.440	2.720
56	20,8%	8.160	5.440	2.720
57	20,8%	8.160	5.440	2.720
58	20,8%	8.160	5.440	2.720
59	20,8%	8.160	5.440	2.720
60	26,0%	10.220	6.813	3.407
61	26,0%	10.220	6.813	3.407
62	26,0%	10.220	6.813	3.407
63	26,0%	10.220	6.813	3.407
64	26,0%	10.220	6.813	3.407
65	-	-	-	-
<b>Totaal</b>		<b>123.546</b>	<b>82.364</b>	<b>41.182</b>

### **Scenario 2: voorgestelde regeling**

*De premie wordt berekend door de volgende formule: (opbouwpercentage \* pensioengrondslag) \* actuariële factor. De formule bestaat dus uit een drietal componenten. De vraag rijst hoe een verlaagde premie op latere leeftijd bewerkstelligd kan worden met behulp van deze drie componenten. De actuariële factor is een gegeven en kan niet worden gewijzigd. De actuariële factoren zijn immers zorgvuldig tot stand gekomen door berekeningen van het AG. Ook is de aanpassing van de pensioengrondslag in dit onderzoek geen reële optie. In rekenvoorbeeld 1 is immers rekening gehouden met een bepaalde individuele loopbaan en deze wordt gevolgd in dit rekenvoorbeeld. Een wijziging van de pensioengrondslag zou leiden tot een ander carrièreverloop en zou later in paragraaf 5.4. tot problemen kunnen leiden wanneer beide regelingen worden vergeleken. Daarenboven is eerder beargumenteerd dat Nederland sterk vasthoudt aan het anciënniteitprincipe. Een lager salaris op hogere leeftijd zou een hele cultuuromslag vergen. De introductie van een verlaagde premie op latere leeftijd is dus alleen mogelijk door aanpassing van het*



*opbouwpercentage. Een lager opbouwpercentage op latere leeftijd zou leiden tot een daling van de premiekosten. Ook hier zou dus een systeem van degressieve opbouwpercentages tot een gewenste uitkomst kunnen leiden.*

*Zoals aangegeven in hoofdstuk 4 wordt het opbouwpercentage berekend door de formule: (premie ÷ actuariële factor) ÷ pensioengrondslag. In dit voorbeeld is als uitgangspunt genomen dat de totale pensioenopbouw van scenario 1 en scenario 2 gelijk is. Dit uitgangspunt is nodig om de opbouwpercentages te bepalen.<sup>332</sup>*

*Het staffelbesluit zou dan als volgt vorm kunnen krijgen:*

<b>Leeftijdsklassen tot 65 jaar</b>	<b>Opbouwpercentages OP</b>	<b>Premie percentage van de pensioengrondslag bij toezegging OP</b>
25 tot en met 29	3,7%	9,9%
30 tot en met 34	3,3%	10,9%
35 tot en met 39	2,9%	11,7%
40 tot en met 44	2,5%	12,3%
45 tot en met 49	2,2%	13,4%
50 tot en met 54	1,8%	13,4%
55 tot en met 59	1,4%	11,5%
60 tot en met 64	1,0%	11,5%

*Uit bovenstaande tabel blijkt dat hoewel de opbouwpercentages een degressief verloop aannemen, deze degressieve trend zich niet uit in de premie als percentage van de pensioengrondslag. Dit wordt veroorzaakt doordat de componenten ‘pensioengrondslag’ en ‘actuariële factor’ in de formule voor de berekening van de premie, oplopen met leeftijd. Vanaf een leeftijd van 55 jaar wordt bij de loopbaanontwikkeling van de werknemer echter gerekend met een loonstijging van nihil. Om deze reden neemt het premiepercentage van de pensioengrondslag vanaf deze leeftijd pas weer af.*

*Wanneer opnieuw voor invoering van een degressief systeem van premiebetalingen gekozen wordt, zou dit tot de volgende premiebetalingen leiden (zie ook bijlage 8):*

<sup>332</sup> Door middel van de functie ‘doelzoeken’ in het softwareprogramma Excel zijn de opbouwpercentages tot stand gekomen.

Leeftijd	Premie percentage van de pensioengrondslag	Premie (in euro's)	Werkgeverspremie (in euro's)	Werknemerspremie (in euro's)
50	13,4%	4.992	1.872	3.120
51	13,4%	5.059	1.771	3.288
52	13,4%	5.127	1.666	3.461
53	13,4%	5.195	1.559	3.637
54	13,4%	5.265	1.448	3.817
55	11,5%	4.518	1.130	3.389
56	11,5%	4.518	1.017	3.502
57	11,5%	4.518	904	3.614
58	11,5%	4.518	791	3.727
59	11,5%	4.518	678	3.840
60	11,5%	4.518	565	3.953
61	11,5%	4.518	452	4.066
62	11,5%	4.518	339	4.179
63	11,5%	4.518	226	4.292
64	11,5%	4.518	113	4.405
65	-	-	-	-
<b>Totaal</b>		<b>70.818</b>	<b>14.527</b>	<b>56.290</b>

### **Conclusie**

*Onder de huidige regelgeving betaalt de werkgever € 82.364,- aan totale premiekosten onder een DC-regeling in de periode waarin de werknemer 50 t/m 65 jaar is. Onder de voorgestelde regelgeving betaalt de werkgever slechts € 14.527,- in dezelfde periode. Dit is een totale daling van 82,4 procent in 16 jaar tijd.*

Bovenstaande resultaten wijken procentueel gezien af van de besparing in premiekosten onder de voorgestelde DB-regeling. Onder de DB-regeling daalden de premiekosten met 71,6 procent in 16 jaar tijd. De voorgestelde regelgeving zou voor DC-regelingen een daling van 82,4 procent betekenen. Dit betekent dat een ander verloop van premiebetalingen relatief gezien meer kosten bespaart wanneer een oudere werknemer in dienst wordt gehouden of in dienst wordt genomen onder een DC-regeling dan onder een DB-regeling. Een ander evident verschil tussen beide regelingen is het niveau van de absolute premiekosten. De totale premiekosten onder de voorgestelde DB-regeling bedragen € 127.939,- voor een oudere werknemer. Onder de DC-regeling zijn de totale premiekosten € 70.818,-. Dit forse verschil

wordt onder andere veroorzaakt door het verschil in sterftetafel en rekenrente. Het hanteren van een nieuwere sterftetafel leidt tot hogere kosten. Volgens nieuwere overlevingstafels neemt bijvoorbeeld de kans op overlijden op jongere en middelbare leeftijd af. Ook maakt een lagere rekenrente pensioen duurder; verwacht wordt dat het belegde pensioengeld minder opbrengt in de toekomst dan onder de DC-regeling en dus moet meer geld worden ingelegd om aan te groeien tot de in de toekomst aangegane pensioenverplichtingen.

In paragraaf 4.3. zijn reeds de voor- en nadelen van het voorgestelde verloop van premiebetalingen uiteengezet. Om deze reden zullen deze hier niet opnieuw worden herhaald. Bovendien komen de opbouwpercentages van de voorgestelde DC-regeling opnieuw boven de fiscale maxima uit. Zoals aangetoond in hoofdstuk 4 zou dit in principe een aanpassing van de fiscale wetgeving vereisen. Strikt genomen mag een middelloonregeling (de DC-regeling in rekenvoorbeeld 2 is immers ontstaan uit een middelloonregeling) echter een hoger opbouwpercentage hanteren dan 2,25, mits kan worden aangetoond dat dit hogere opbouwpercentage niet leidt tot een uiteindelijk pensioenresultaat dat hoger is dan 2 procent eindloon. Hiervoor is wel een aanwijzing op grond van artikel 19d Wet LB 1964 noodzakelijk.

De hogere opbouwpercentages van rekenvoorbeeld 2 dienen dus ook getoetst te worden aan de 'eindloongrens'. Wanneer de werknemer pensioen zou opbouwen onder een eindloonregeling, dan zou zijn totale pensioenopbouw: 2 procent \* € 39.288 \* 40 dienstjaren = € 31.430 bedragen. Onder de voorgestelde degressieve opbouw zou de deelnemer € 27.900 opbouwen.<sup>333</sup> Dit toont aan dat de totale opbouw hier ook minder bedraagt dan de opbouw onder eindloonregeling. De hogere opbouwpercentages zijn dus toegestaan, mits een verzoek tot aanwijzing wordt ingewilligd.

### *5.2.1. Toetsing WGBL*

Bij premieovereenkomsten geldt dat in beginsel geen onderscheid mag worden gemaakt met betrekking tot de hoogte van de werkgevers- en werknemerspremie. Dit is gelegen in het feit dat in de opbouwfase actuariële factoren geen rol spelen bij een premieovereenkomst.<sup>334</sup> Voor premieovereenkomsten is wel een uitzondering opgenomen in artikel 8, lid 3, WGBL; leeftijdsafhankelijke premiestaffels zijn toegestaan als daarmee een gelijk pensioen, ongeacht

---

<sup>333</sup> Zie bijlage 8

<sup>334</sup> Lutjens (2010), p. 786

de leeftijd, wordt beoogd.<sup>335</sup> In het verleden rees echter de vraag of de leeftijdsafhankelijke werknemerspremie onder deze uitzondering valt. De uitzondering van het artikel vloeit voort uit artikel 6, lid 2 van de Europese Richtlijn 2000/78. Daar de actuariële uitzondering op het laatste moment is toegevoegd aan deze Richtlijn, ontbreekt tekst en uitleg over de interpretatie en inhoud van de uitzondering. Nationale rechters dienen invulling aan het begrip te geven.<sup>336</sup> Door middel van het staffelbesluit houdt de fiscale wetgeving rekening met actuariële leeftijdsverschillen door voor verschillende leeftijdsklassen verschillende premiepercentages te hanteren. Volgens de CGB vallen deze staffels onder de actuariële uitzondering.<sup>337</sup> Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de regering zich op het standpunt stelt dat de naar leeftijd gedifferentieerde werknemerspremie onder de uitzondering valt, mits de verschillende premies in principe leiden tot gelijke pensioenuitkomsten voor de verschillende leeftijdscategorieën.<sup>338</sup> Indien de verschillen in premies niet actuarieel te onderbouwen zijn, dan vallen de verschillen niet onder de uitzondering en is een objectieve rechtvaardiging nodig voor het onderscheid.<sup>339</sup> De CGB is echter van mening dat de naar leeftijd gedifferentieerde werkgeversbijdrage wel, maar de naar leeftijd gedifferentieerde werknemerspremie niet viel onder de uitzondering.<sup>340</sup> Hiervoor heeft zij twee argumenten:

1. De actuariële uitzondering is niet van toepassing op de verdeling van de premie over werkgever en werknemer want dit leidt tot ongelijke beloning;<sup>341</sup>
2. Ten aanzien van geslacht is in de WGB bepaald dat een geslachtsafhankelijke werknemersbijdrage niet is toegestaan. De CGB bevestigde deze lijn – splitsing tussen werkgeversbijdrage (wel uitgezonderd) en werknemersbijdrage (niet uitgezonderd) – in volgende oordelen, waarna tot verboden leeftijdsonderscheid werd geconcludeerd.<sup>342</sup> Een beschikbare premie als percentage van de pensioengrondslag is volgens het CGB wel toegestaan.<sup>343</sup>

---

<sup>335</sup> Kamerstukken I 2003-2004, 28 170, nr. C, p. 2-3

<sup>336</sup> Lutjens (2010), p. 351

<sup>337</sup> CGB 7 juli 2006, oordeel 2006-140, PJ 2006/95, overweging 3.14

<sup>338</sup> Kamerstukken II 2005-2006, 30 413, nr. 17, p. 92

<sup>339</sup> Kamerstukken II 2005-2006, 30 413, nr. 17, p. 92-93

<sup>340</sup> CGB 17 mei 2004, oordelen 2004-51 en 52, PJ 2004/88 en 89. Het rekening houden met actuariële factoren betekent overigens niet per definitie dat alle actuariële factoren zijn toegestaan. Andere oordelen van de CGB tonen aan dat een aansluiting bij de fiscale staffel is toegestaan. Wat fiscaal is toegestaan hoeft echter niet te betekenen dat het civielrechtelijk is toegestaan. Fiscale regelgeving kan in strijd zijn met de WGBL. Zo is de gemitigeerde eindloonregeling in art. 61 UBLB volgens de CGB civielrechtelijk niet toegestaan, zie oordeel CGB 2004-122, PJ 2004/150.

<sup>341</sup> Lutjens & Heemskerk (2005), p. 69

<sup>342</sup> CGB 24 december 2004, oordeel 2004-174, PJ 2005/21; CGB 22 juli 2005, oordeel 2005-138, PJ 2005/113 met kort commentaar Lutjens

<sup>343</sup> CGB 17 mei 2004, oordeel 2004-52, PJ 2004/89

In de literatuur is bepleit dat zowel de leeftijdsafhankelijke werknemersbijdrage als de leeftijdsafhankelijke werkgeversbijdrage onder de actuariële uitzondering vallen, maar tot een ongelijk (netto)loon leiden.<sup>344</sup> In tegenstelling tot geslacht is in de Richtlijn, noch in de WGBL immers onderscheid gemaakt tussen de werkgevers- en werknemersbijdrage. Hieruit valt af te leiden dat het de bedoeling is geweest de totale actuariële premie uit te zonderen, terwijl leeftijd en geslacht ook niet op één lijn te stellen vallen door het verschillende karakter. Zoals de Hoge Raad ooit stelde: *“wie nu oud is, was eens jong, terwijl een man doorgaans geen vrouw wordt”*.<sup>345</sup> Hiermee is het standpunt van de CGB niet goed verdedigbaar. De CGB is het hier echter niet mee eens. Uit haar oordelen van 2007 en 2009<sup>346</sup> blijkt dat de CGB de vaste oordelenlijn dat een totale premie die terug valt te voeren op actuariële berekeningen, niet betekent dat de verdeling van de premie over werkgever en werknemer onder de actuariële uitzondering valt.<sup>347</sup> De CGB keurde in dit oordeel de voorgelegde regeling af omdat de werknemerspremie geen actuariële verloop had.

Op grond van bovenstaand arrest van de Hoge Raad en de regering kan geconcludeerd worden, in tegenstelling tot de opinie van de CGB, dat de WGBL een gedifferentieerde premie als middel om een verlaging van premiekosten te realiseren voor oudere werknemers in principe toe laat. De verlaging in premiekosten op latere leeftijd zal wel de uiteindelijke pensioenopbouw niet mogen aantasten. Een gelijk pensioen, ongeacht leeftijd, moet worden beoogd.

### 5.3. Vergelijking DB- en DC-regeling

Paragraaf 5.2. toonde aan dat de voorgestelde invoering van een ander verloop van premiebetalingen oudere werknemers fors goedkoper kan maken onder een DC-regeling. De voorgestelde regeling zou voor DC-regelingen zelfs relatief gezien tot een grotere kostenbesparing leiden dan bij DB-regelingen. Bovendien zijn de absolute totale premiekosten onder een DC-regeling lager dan DB-regelingen. Deze uitkomsten tonen aan dat de voorgestelde maatregel het meest effectief is wanneer een beschikbare premieregeling wordt gehanteerd. De premiekosten van oudere werknemers zijn dan het goedkoopst en dit maakt oudere werknemers aantrekkelijkere arbeidskrachten in de ogen van een werkgever.

---

<sup>344</sup> Lutjens & Heemskerk (2005), p. 66

<sup>345</sup> HR 8 oktober 2004, PJ 2004/138/139 (KLM en Martinair)

<sup>346</sup> CGB 18 december 2007, oordeel 2007-219, PJ 2008/54, CGB 10 september 2009, oordeel 2009-89, PJ 2009/185

<sup>347</sup> CGB 18 december 2007, oordeel 2007-219, overweging 3.6.

Bovenstaande divergenties in premiekosten tussen de twee onderzochte vormen van pensioenregeling zijn het gevolg van verschillen in uitgangspunten. De uitgangspunten van rekenvoorbeeld 1 en 2 stemmen in hoofdlijnen overeen, zij het niet dat de gehanteerde sterftetafels en rekenrente verschillen. Om een solide vergelijking tussen beide regelingen te maken, om aan te tonen onder welke pensioenregeling het voorgestelde verloop van premiebetalingen het meest doelmatig is, is het dan ook van belang dat alle uitgangspunten van de twee regelingen rijmen. Daarnaast moet rekening gehouden worden met het feit dat het staffelbesluit uitgaat van een netto-staffel, terwijl de DB-regeling is gebaseerd op een ‘bruto’ doorsneepremie.

De laatste cijfermatige berekening die in dit onderzoek is uitgevoerd, is dan ook de vergelijking van de DB- en DC-regeling waarbij rekenvoorbeeld 1 zodanig is aangepast dat deze eenzelfde sterftetabel en rekenrente hanteert als rekenvoorbeeld 2. Het is immers niet reëel om rekenvoorbeeld 2 aan te passen aan de nieuwere sterftetabel en een rekenrente van 3,25 uit voorbeeld 1 omdat de staatssecretaris nog geen staffelbesluit heeft uitgebracht gebaseerd op de nieuwere sterftegrondslagen.

Bijlage 9 toont de nieuwe basis van rekenvoorbeeld 1. In deze tabel is de oude sterftetabel en rekenrente geïncorporeerd. Ook toont deze tabel de voorgestelde betaling van premiekosten, zij het niet dat hierbij rekening is gehouden met het ‘standaard’ opbouwpercentage van 2,25. In het staffelbesluit wordt de ‘netto’ premie namelijk berekend door de pensioenopbouw (= opbouwpercentage \* pensioengrondslag) te vermenigvuldigen met de actuariële factor. Het opbouwpercentage wordt berekend door de formule:  $(\text{premie} \div \text{actuariële factor}) \div \text{pensioengrondslag}$ . Doordat de premie in laatstgenoemde berekening in eerste instantie ‘onbekend’ is, dient voor de uitgangspositie dus gewerkt te worden met het opbouwpercentage van 2,25.

In bijlage 10 zijn vervolgens de degressieve opbouwpercentages van rekenvoorbeeld 2 overgenomen om een degressieve pensioenopbouw te bewerkstelligen. De degressieve opbouwpercentages die namelijk in rekenvoorbeeld 1 tot stand waren gekomen zijn niet meer van kracht daar deze waren gebaseerd op de ‘oude’ uitgangspunten. Op grond van bijlage 10 zijn de totale premiekosten voor een oudere werknemer € 71.727,-. Hiervan wordt € 57.234,-

bijgedragen door de werknemer en € 14.493,- door de werkgever. Deze uitkomsten stemmen bijna exact overeen met de getoonde resultaten in bijlage 8 en rekenvoorbeeld 2.

Verrassend is deze constatering uiteraard niet. Zoals aangegeven in bijlage 5, zijn de staffels uit het staffelbesluit gebaseerd op een maximale opbouw van ouderdomspensioen volgens het middelloonstelsel. Deze staffels zijn dan ook gericht op de voor een middelloonregeling geldende maximale opbouw van 2,25% per dienstjaar. Dit betekent dat wanneer een middelloonregeling en een beschikbare premieregeling uitgaan van dezelfde uitgangspunten, dit ook in principe tot eenzelfde pensioenresultaat en premiebetalingen zal leiden.<sup>348</sup> Het is dan ook niet verwonderlijk dat de voorgestelde regelgeving bij DB- en DC-regelingen tot een gelijke kostenbesparing zal leiden. Ongeacht de gehanteerde pensioenregeling wordt een oudere werknemer interessanter voor een werkgever.

#### **5.4. CDC-regeling**

Dit onderzoek heeft zich tot dusverre geconcentreerd op de twee belangrijkste pensioenregelingen in Nederland: middelloon en beschikbare premie. Sinds de periode 2004/2005 zijn diverse werkgevers overgestapt op een andere pensioenregeling; de Collectieve Defined Contribution-regeling ('CDC').<sup>349</sup> Hoewel de vakbonden dit momenteel betwisten, zal de uitvoering van het pensioenakkoord in de praktijk mogelijk ook kunnen neerkomen op een toevlucht naar CDC-regelingen.<sup>350</sup> De CDC-regeling is een tussenvorm van een DB- en DC-regeling. Onder deze regeling wordt gewoonlijk een middelloonregeling verstaan met een gefixeerde werkgeverspremie en een voorwaardelijke indexering.<sup>351</sup> De enige verplichting die de werkgever heeft is het betalen van de premie. Het risico dat er onvoldoende middelen zullen zijn om de middelloonaanspraken te verwerven ligt volledig bij de werknemer. Dit laatste kenmerk vloeit voort uit het DC-karakter van de regeling.

---

<sup>348</sup> Uiteraard zullen in de praktijk verschillen tussen de regelingen waarneembaar zijn daar o.a. verschillende sterftetafels en rekenrentes worden gehanteerd door diverse pensioenuitvoerders. Ook zullen verschillen optreden in de doeltreffendheid van de voorgestelde regeling wanneer bijvoorbeeld rekening wordt gehouden met indexatie en kosten bij tegenvallende beleggingsresultaten. In dit onderzoek zijn deze factoren echter buiten schot gelaten.

<sup>349</sup> Simons (2008), p. 1

<sup>350</sup> Vis (2010), p. 1

<sup>351</sup> Lutjens (2010), p. 54

Volgens de parlementaire geschiedenis brengt het karaktervereiste van de Pensioenwet dan ook mee dat een CDC-regeling kwalificeert als uitkeringsovereenkomst dan wel als premieovereenkomst.<sup>352</sup> De uiteindelijke kwalificatie geschiedt als volgt<sup>353</sup>:

- de feitelijke inhoud van de pensioenovereenkomst en de communicatie daarover met de deelnemers vormen het startpunt voor het oordeel van de toezichthouder over het karakter van de regeling;
- de hoogte van de premie moet worden afgestemd op deze toezegging;
- CDC mag gekwalificeerd worden als een uitkeringsovereenkomst als de overeenkomst met voldoende mate van zekerheid (97,5%) nagekomen kan worden.<sup>354</sup>

Doorgaans wordt in dit type regeling een middelloonregeling overeengekomen.<sup>355</sup>

De gefixeerde werkgeverspremie veroorzaakt (mede) dat afstempeling van pensioenaanspraken en –rechten bij CDC regelingen wellicht eerder aan de orde komen dan bij een regeling zonder gefixeerde premie. Om deze reden is de kortingsregeling in de Pensioenwet dan ook tijdens de parlementaire behandeling gering gewijzigd.<sup>356</sup> In artikel 134 van de PW is de eis vervallen dat voor het korten van pensioenaanspraken en –rechten door een pensioenfonds, de technische voorzieningen en het minimale vereiste eigen vermogen langer dan een jaar niet meer volledig door waarden zijn gedekt.<sup>357</sup> Ook het voorschrift van voorafgaande toestemming van de toezichthouder is vervangen door de verplichting om de toezichthouder te informeren over de korting.<sup>358</sup> Vanzelfsprekend blijft afstempeling wel een uiterst redmiddel en moeten eerst alle overige sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet.

Gezien het feit dat de CDC-regeling doorgaans een middelloonregeling is, heeft in dit onderzoek geen berekeningsexercitie plaatsgevonden voor invoering van het voorgesteld verloop van premiebetalingen voor oudere werknemers die deelnemen in deze pensioenregeling.

---

<sup>352</sup> Kamerstukken I 2005/06, 30 413, nr. C, p. 10-11

<sup>353</sup> Lutjens (2010), p. 54

<sup>354</sup> Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 17, p. 29-30

<sup>355</sup> Koopmans (2011), p. 3

<sup>356</sup> Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 17, p. 30 en Kamerstukken I 2005/06, 30 413, nr. C. p. 10-11

<sup>357</sup> Lutjens (2010), p. 55

<sup>358</sup> Lutjens (2010), p. 55



## 5.5. Internationaal perspectief

Zoals aangegeven in de inleiding van dit hoofdstuk, zijn DC-regelingen verplicht in 11 OESO-landen.<sup>359</sup> De gemiddelde premiebijdrage van deze landen voor een werknemer, inclusief de (quasi) verplichte deelname in Denemarken en Zweden, is 8,2 procent van de loonkosten. Dit resultaat volgt uit onderstaande tabel 2:

**Tabel 2: (gemiddeld) premiepercentage per land met verplichte DC-regeling**

Land	Premiepercentage
Australië	9,0%
Chili	10,0%
Denemarken	10,8%
Estland	6,0%
Hongarije	8,0%
Israël	15,0%
Mexico	6,5%
Noorwegen	2,0%
Polen	7,3%
Slowakije	9,0%
Zweden	7,0%

Bron: OESO (2011), p. 111

Het OESO rapport geeft niet weer wat de gemiddelde pensioenpremie in Nederland bedraagt, daar DC-regelingen niet verplicht zijn gesteld. Grofweg kan uit tabel 1 van het staffelbesluit worden afgeleid dat de gemiddelde premie 11,86 procent van de loonsom bedraagt.<sup>360</sup> Dit betekent dat de gemiddelde premie in Nederland vrij hoog is vergeleken met de andere landen genoemd in de tabel. Chili, Denemarken en Slowakije bevinden zich ongeveer op een vergelijkbaar niveau. Israël spant met een percentage van 15 de kroon. Landen als Australië, Estland, Mexico, Hongarije, Noorwegen, Polen en Zweden kennen een relatief zeer lage premiebijdrage.

<sup>359</sup> In verband met de omvang van de scriptie wordt niet gekeken naar niet-(quasi)verplicht gestelde DC-regelingen in andere landen. Het OESO-rapport, welke als basis is gebruikt voor deze analyse, toont bovendien alleen cijfers van (quasi) verplicht gestelde DC-regelingen.

<sup>360</sup> Dit percentage is als volgt berekend:  $(4,3 + 5,0 + 6,1 + 7,4 + 9,0 + 11,0 + 13,4 + 16,5 + 20,4 + 25,5) \div 10$

Op basis van bovenstaande tabel kan niet worden afgeleid hoe hoog de gemiddelde premie van oudere werknemers bedraagt. Deze gegevens zijn echter nodig om te bezien of de onderzochte oplossing met een ander verloop van premiebetalingen ook effectief kan werken in andere landen. Een verdergaand onderzoek is dan ook vereist.

Op grond van tabel 1 van het staffelbesluit bedraagt de premie in Nederland grofweg 20,8 procent van de loonsom van oudere werknemers.<sup>361</sup> In Australië, Chili, Estland, Hongarije, Mexico, Polen, Slowakije en Zweden is de bovengenoemde pensioenpremie in de tabel voor iedereen gelijk, ongeacht leeftijd.<sup>362</sup> De landen tonen wel verschillen in de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer.<sup>363</sup> In Denemarken bedraagt de premie tussen de 9 en 17 procent van het brutoloon.<sup>364</sup> Hekkensluiser Noorwegen kent een pensioenpremie van slechts minimaal 2 procent. Uit de praktijk blijkt echter dat doorgaans een premie tussen de 5 en 8 procent wordt gehanteerd.<sup>365</sup> In Israël bedraagt de premiebijdrage sinds 2008, ook slechts 2,5 procent, maar deze zal echter fors stijgen naar een niveau van 15 procent vanaf 2013. De premie komt voor 5 procent voor rekening van de werknemer en 10 procent voor de werkgever.<sup>366</sup>

Bovenstaande bevindingen tonen aan dat Nederland het hoogste gemiddelde premiepercentage hanteert voor oudere werknemers. Een maatregel die de premiekosten op latere leeftijd verlaagd, zal hier dan ook het meest effectief zijn, om oudere werknemers in dienst te nemen of in dienst te houden. Op grond van bovenstaande cijfers zou de voorgestelde vorm van premiebetalingen in de landen Australië, Estland, Hongarije, Mexico, Noorwegen, Polen, Slowakije en Zweden weinig effect hebben, omdat in die landen de totale premiebijdragen voor het werknemerspensioen minder dan 10 procent uitmaken van de totale loonsom. In Israël is de pensioenpremie op dit moment ook nog te laag om verschil uit te maken. Voor de landen Chili en Denemarken kan de onderzochte oplossing mogelijk wel een rol van betekenis spelen. In de volgende paragrafen zullen deze landen dan ook nader worden geanalyseerd.

---

<sup>361</sup> Dit percentage is als volgt berekend:  $(16,5 + 20,4 + 25,5) \div 3$

<sup>362</sup> OESO (2011), p. 193, 208, 221, 269, 280, 283, 294, 305

<sup>363</sup> OESO (2011), p. 193, 208, 221, 269, 280, 283, 294, 305

<sup>364</sup> OESO (2011), p. 217

<sup>365</sup> International Benefits Network (2009), p. 1

<sup>366</sup> OESO (2011), p. 253

### 5.5.1. *Chili*

Inkomsten uit tegenwoordige arbeid zijn de belangrijkste bron van inkomsten voor mannen in Chili op hogere leeftijd. Uit cijfers van 1999 blijkt zelfs dat op 80-jarige leeftijd nog ongeveer 20 procent van de mannen actief was op de arbeidsmarkt.<sup>367</sup> Daarentegen werken de vrouwen nauwelijks; zij dragen zorg voor de ‘huiselijke’ taken. De aanbodzijde van de arbeidsmarkt is zeer homogeen zowel in termen van wekelijkse uren en gewerkte dagen.<sup>368</sup> Dit geeft aan dat de arbeidsmarkt in Chili niet flexibel is. Oudere werknemers zijn dan vaak ook gedwongen te kiezen tussen geen werk of een voltijd aanstelling.<sup>369</sup> Om deze reden beginnen veel oudere Chilenen dan ook voor zichzelf.<sup>370</sup>

Chili beschikt sinds 1981 over een innovatief pensioensysteem. Niet alleen is het Chileense pensioenstelsel omgedoopt van DB naar DC, ook is het nu een door particulieren beheerd nationaal systeem van ‘Pensioen Spaar Rekeningen’ (hierna: ‘PSR’).<sup>371</sup> Onder dit systeem is een werkgever verplicht maandelijks 10 procent van het salaris van de werknemer als pensioenpremie op de PSR van de werknemer te storten.<sup>372</sup> Op deze manier wordt een minimum pensioen gewaarborgd. Chili kent wel een plafond aan bijdrages; pensioenpremies worden verplicht betaald over een salaris tot maximaal acht maal het minimumloon.<sup>373</sup> Het is een werknemer toegestaan een verdere 10 procent van zijn salaris per maand, die van zijn inkomstenbelasting aftrekbaar zijn, aan zijn PSR toe te voegen als een soort vrijwillig sparen.<sup>374</sup>

De werknemer kan zijn PSR onderbrengen bij een zelf gekozen ‘pensioenbank’. Iedere Chileense werknemer kan kiezen tussen zes verschillende pensioenbanken.<sup>375</sup> Die doen allemaal hun uiterste best om een zo hoog mogelijk rendement te halen. Als de beleggingsresultaten immers tegenvallen, kan de werknemer zo overstappen naar een concurrerende pensioenbank. De behaalde beleggingswinsten zijn belastingvrij.<sup>376</sup> Op het moment dat de werknemer met pensioen wil, gebruikt hij het saldo dat hij heeft gespaard om

---

<sup>367</sup> Barrientos (1999), p. 24

<sup>368</sup> Barrientos (1999), p. 24

<sup>369</sup> Barrientos (1999), p. 25

<sup>370</sup> Barrientos (1999), p. 25

<sup>371</sup> Piñera (2001), p. 1

<sup>372</sup> OESO (2011), p. 208

<sup>373</sup> OESO (2011), p. 208

<sup>374</sup> Piñera (2001), p. 1

<sup>375</sup> Marres (2010), p. 1

<sup>376</sup> Piñera (2001), p. 1

een lijfrente aan te kopen bij een verzekeraar.<sup>377</sup> Ook hier is weer sprake van ‘vrije marktwerking’; gekozen wordt voor de verzekeraar die de hoogste uitkering geeft voor het opgebouwde saldo. Wanneer de werknemer met pensioen gaat en de gelden worden opgenomen, moet belasting betaald worden naar het dan geldende belastingtarief. Ook Chili kent dus het zogeheten ‘EET-systeem’.

Iedere Chileen werkt dus voor zijn eigen pensioen en niet voor dat van een ander. De pensioenvoorziening is volledig afhankelijk van eigen inspanningen (en de financiële markten) en wordt niet meer beïnvloed door ingrepen van de overheid.

Het Chileense systeem wordt door liberale groeperingen in Nederland vaak gezien als revolutionair.<sup>378</sup> Daar er grote economische en maatschappelijke verschillen tussen Nederland en Chili zijn, zou het Chileense stelsel niet één op één in Nederland overgenomen kunnen worden. Wel zijn de liberalen van mening dat de Chileense ondernemingszin de Nederlandse overheid zou kunnen inspireren bij het opzetten van een flexibel pensioenstelsel.<sup>379</sup>

Op grond van bovenstaande blijkt dat in Chili een andere aanpak dan het aanpassen van de pensioenpremies vereist is voor het verbeteren van de arbeidsmarkt van ouderen. De pensioenpremies voor oudere werknemers zijn in verhouding met Nederland relatief laag. Pensioenpremies maken oudere werknemers in Chili dus niet duur. De arbeidsmarkt voor Chileense ouderen functioneert met name slecht doordat de arbeidsmarkt homogeen is. Om meer ouderen aan het werk te krijgen zullen andere afspraken op het gebied van arbeidsvoorwaarden, zoals deeltijd dienstbetrekkingen, getroffen moeten worden.

### 5.5.2. Denemarken

Denemarken heeft in tegenstelling tot Chili een flexibele arbeidsmarkt. Het land combineert een relatief uitgebreid stelsel van sociale voorzieningen met een soepel ontslagrecht.<sup>380</sup> De combinatie van deze geringe mate van ontslagbescherming met een hoge werkloosheidsuitkering en een actief arbeidsmarktbeleid hebben gezorgd voor een lage werkloosheid, ook onder ouderen.<sup>381</sup> De arbeidsparticipatie van ouderen (zowel mannen als

---

<sup>377</sup> Marres (2010), p. 1

<sup>378</sup> Van der Sterren (2011), p. 1

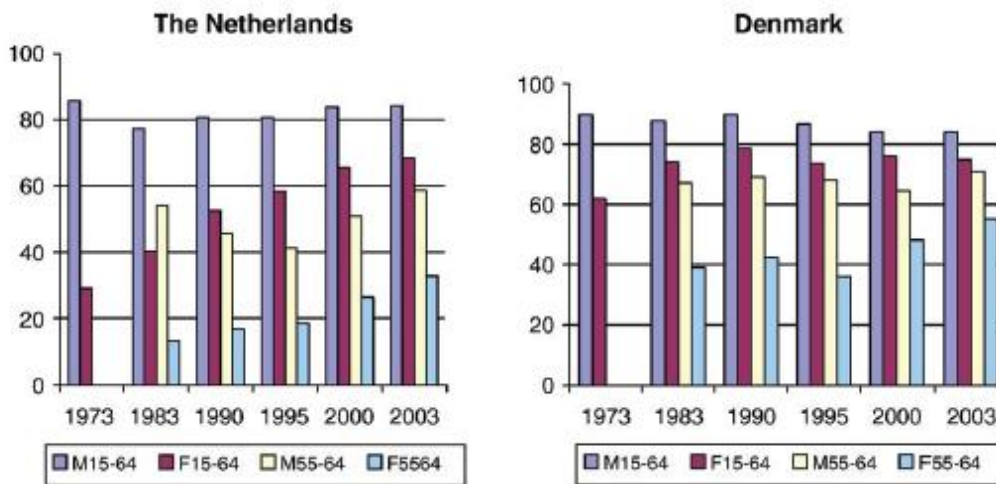
<sup>379</sup> Van der Sterren (2011), p. 1

<sup>380</sup> Agentschap NL (2011), p. 1

<sup>381</sup> Gielen & Van Ours (2007), p. 19

vrouwen) ligt in Denemarken dan ook al jaren veel hoger dan in Nederland, zoals figuur 7 laat zien. Bovendien heeft Denemarken een goed opgeleide beroepsbevolking en volgen twee keer zoveel oudere werknemers scholing als in Nederland.<sup>382</sup>

**Figuur 7: arbeidsparticipatiegraad Nederland versus Denemarken over de periode 1973 - 2003**



Bron: Van Oorschot & Jensen (2008), p. 2

Alhoewel Nederland als beste pensioenstelsel uit de bus is gerold in de survey van Mercer, wordt het Deense stelsel minstens evenveel bejubeld. Het wordt gezien als één van de best doordachte en veiligste pensioenstelsels. De eerste pijler bestaat net als in Nederland uit een staatspensioen dat gefinancierd is via een omslagstel.<sup>383</sup> Een relatief nieuw onderdeel van het Deense pensioenstelsel is het ‘ATP Livslang Pension’.<sup>384</sup> Dit is een fonds op basis van kapitaaldekking dat een steeds groter deel van de eerste pijler zal vervangen. Maandelijks wordt een vast bedrag (geen percentage van het inkomen), afhankelijk van het aantal gewerkte uren, ingelegd in een collectieve DC-regeling op basis van verzekeringen.<sup>385</sup> 2/3 van het bedrag wordt betaald door de werkgever, 1/3 komt voor rekening van de werknemer.<sup>386</sup> Het vermogen wordt voor 80% vastgezet tegen 30-jarige marktrente, de overige 20% wordt belegd met het doel een hoger pensioenresultaat te halen.<sup>387</sup> Het risico ligt bij de deelnemers, maar de pensioenfondsen geven wel een garantierendement. Op dit moment zorgt de ATP-regeling voor ongeveer 35% van het basispensioen. Naar verwachting gaat dat in de toekomst

<sup>382</sup> Donner (2009), p. 5 - 6

<sup>383</sup> SPF Beheer BV (2009), p. 18

<sup>384</sup> OESO (2011), p. 217

<sup>385</sup> OESO (2011), p. 217

<sup>386</sup> OESO (2011), p. 217

<sup>387</sup> SPF Beheer BV (2009), p. 18

oplopen naar een niveau van 50%.<sup>388</sup>

Naast de ATP-regeling is er een verplicht tweedepijler pensioen voor werknemers. Alle pensioenfondsen hebben een DC-regeling die is vastgesteld door de sociale partners.<sup>389</sup> De premie hiervoor ligt tussen de 9 en 17 procent van het inkomen. In de publieke sector zijn de premiebijdragen vaak hoger dan in de private sector.<sup>390</sup> Leden van de arbeidsmarktorganisatie ‘LO’ betalen een pensioenpremie van 10,8%.<sup>391</sup> Dit geldt voor het gros van de werknemers. De pensioenpremies liggen dus onder het niveau van Nederland en maken Deense werknemers dus goedkoper.

Toch zijn het niet deze pensioenpremies die het verschil in arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland en Denemarken veroorzaken. Het verschil wordt met name veroorzaakt door structurele en culturele factoren. Zoals aangedragen volgen oudere werknemers in Denemarken meer scholing dan hun Nederlandse collega’s. Hierdoor blijven zij relatief aantrekkelijke arbeidskrachten, ondanks hun mindere productiviteit. Uit enquêtes blijkt verder dat Deense werknemers meer tevreden zijn over hun werk dan hun Nederlandse collega’s.<sup>392</sup> Verder hebben Deense werknemers een hogere werkethos en zijn zij meer gemotiveerd.<sup>393</sup> Tot slot worden oudere werknemers in Nederland vaker gediscrimineerd dan in Denemarken.<sup>394</sup>

## 5.6. Conclusie

De laatste jaren heeft een forse globale shift plaatsgevonden van DB- naar DC-regelingen. Een belangrijke reden hiervoor is dat de werkgevers niet langer zelf het beleggings- en langlevensrisico en de hiermee samenhangende kosten willen dragen. In Nederland overheersen momenteel de DB-regelingen nog sterk. Wel is bijna iedere nieuwe pensioenregeling tegenwoordig een DC-regeling. Ook tonen de afspraken in het ‘nieuwe’ pensioenakkoord aan dat op korte termijn de DB-regelingen in Nederland elementen van DC-regelingen gaan bevatten. DC-regelingen spelen dus ook in ‘ons’ land een steeds belangrijkere rol.

---

<sup>388</sup> SPF Beheer BV (2009), p. 18

<sup>389</sup> OESO (2011), p. 217

<sup>390</sup> Vidlund (2009), p. 17

<sup>391</sup> OESO (2011), p. 217

<sup>392</sup> Van Oorschot & Jensen (2008), p. 11

<sup>393</sup> Van Oorschot & Jensen (2008), p. 11

<sup>394</sup> Van Oorschot & Jensen (2008), p. 11

De pensioenpremie die ter beschikking wordt gesteld voor een beschikbare premieregeling moet voldoen aan regels die zijn gepubliceerd in het zogenoemde ‘staffelbesluit’. De beschikbare pensioenpremie is actuariel vastgesteld per leeftijdsklasse van ten hoogste vijf jaren. Ook is rekening gehouden met een loopbaanontwikkeling en een rekenrente. Wanneer aan deze regels wordt voldaan, hebben werkgever en werknemer in principe de zekerheid dat binnen de grenzen van de fiscale wetgeving wordt gebleven. De regeling wordt in dat geval fiscaal gefacilieerd.

Doelstelling van dit onderzoek is tot een oplossing te komen waarbij de oudere werknemer een aantrekkelijke arbeidskracht wordt voor zijn werkgever. Zoals reeds geopperd functioneert de arbeidsmarkt voor ouderen op dit moment slecht. De belangrijkste oorzaak is dat de loonkosten die een werkgever verschuldigd is voor een oudere werknemer erg hoog is. Het wegnemen van deze belemmering zou kunnen leiden tot een beter opererende arbeidsmarkt voor oudere werknemers.

In hoofdstuk 4 is reeds een oplossing in dit kader voor DB-regelingen voorgedragen. Groot onderdeel van de loonkosten zijn de pensioenpremies die betaald dienen te worden voor een oudere werknemer. De introductie van een progressief systeem van premiebetalingen door de werknemer enerzijds, gecombineerd met een degressief systeem van premiebetalingen door de werkgever anderzijds, waarbij de totale som gelijk blijft aan de te hanteren doorsneepremie, zou mogelijk antwoord kunnen bieden. Deze oplossing kan wellicht ook effectief zijn voor DC-regelingen. Een nadere analyse is dan ook in dit hoofdstuk uitgewerkt.

Het staffelbesluit toont onder andere een staffel die gericht is op een opbouw volgens het middelloonstelsel. Deze staffel toont alleen de premiepercentages als de werkgever aan de werknemer uitsluitend een ouderdomspensioen heeft toegezegd en is dan ook als basis in dit onderzoek gebruikt. De premiepercentages in het staffelbesluit zijn tot stand gekomen door het opbouwpercentage te vermenigvuldigen met de pensioengrondslag en de actuariële factor en vervolgens het totaal te delen door de pensioengrondslag en te vermenigvuldigen met 100 procent. Daar de actuariële factor en de pensioengrondslag gegeven zijn, kunnen de premiekosten alleen worden verlaagd door het opbouwpercentage aan te passen. Ook hier zou dus, net als in hoofdstuk 4, een systeem van degressieve opbouwpercentages tot een gewenste uitkomst kunnen leiden. De resultaten in de in dit kader uitgevoerde berekeningen tonen opnieuw aan dat invoering van dit voorgestelde systeem leidt tot een forse daling in de

premiëkosten van oudere werknemers. De kostenbesparing stemt exact overeen met de kostenbesparing onder een DB-regeling wanneer beide regelingen uitgaan van dezelfde uitgangspunten. Invoering van het systeem is dan ook zeer gewenst.

Opnieuw zal invoering van dit systeem niet botsen met de WGBL. Voor premieovereenkomsten is in artikel 8, lid 3, WGBL immers opgenomen dat leeftijdsafhankelijke premiestaffels zijn toegestaan als daarmee een gelijk pensioen, ongeacht de leeftijd, wordt beoogd. De berekeningen hebben laten zien dat invoering van een dergelijk systeem van premiebetalingen leidt tot eenzelfde pensioenresultaat als onder de huidige regelgeving het geval is.

Tot slot is in dit hoofdstuk ook een blik over de grens geworpen. DC-regelingen zijn verplicht in 11 OESO-landen. De gemiddelde premiebijdragen voor oudere werknemers liggen in deze landen echter onder de gemiddelde pensioenpremie die in Nederland wordt betaald. De twee landen Chili en Denemarken, komen het dichtst bij het premieniveau van Nederland in de buurt, maar ook in deze landen zal de voorgestelde maatregel niet van voldoende invloed kunnen zijn op de totale loonkosten. In Chili zal de arbeidsmarkt voor ouderen moeten verbeteren op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Veel ouderen vinden in dat land namelijk hun toevlucht in ondernemerschap, daar deeltijd dienstbetrekkingen taboe zijn. In Denemarken is de arbeidsparticipatie van ouderen hoger dan in Nederland daar veel geïnvesteerd wordt in scholing en het land een geringe mate van ontslagbescherming kent. Een aanpassing in de pensioenpremie is dus daar niet noodzakelijk.



## Hoofdstuk 6: Conclusie & Aanbevelingen

De stijging in levensverwachting, de vergrijzing van de babyboomgeneratie en de ontgroening van de beroepsbevolking zijn de ingrediënten geweest voor het verstoren van het evenwichtig functioneren van de arbeidsmarkt en het pensioenstelsel in vele landen. De recente kredietcrisis heeft bovendien de druk op de ketel vergroot. Een veelgehoorde remedie is een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

De leiders van de Europese Unie hebben afgesproken om gezamenlijk doelstellingen op het gebied van arbeidsparticipatie en werkgelegenheid te realiseren om bovengeschetste problematiek te tackelen. De Nederlandse overheid heeft zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde al diverse maatregelen geïntroduceerd. Stimulansen om werknemers langer aan het werk te houden betreffen, onder andere, een verhoogde arbeidskorting, de afschaffing van de VUT en het prepensioen, de invoering van de sollicitatieplicht en de WGBL en een doorwerkbonus. Bovendien is onlangs overeenstemming bereikt over de uitwerking van het pensioenakkoord, waarin onder andere is afgesproken dat de AOW- en pensioenrichtleeftijd op korte termijn worden verhoogd naar 66 respectievelijk 67 jaar.

Voor werkgevers bestond tussen 2004 en 2007 de mogelijkheid om een subsidie te ontvangen voor projecten die tot doel hadden oudere werknemers in staat te stellen door te blijven werken. Ook kunnen werkgevers sinds 2009 een beroep doen op de premiekorting wanneer zij oudere werknemers in dienst houden of in dienst nemen. Verder zijn onlangs nieuwe stimuleringsmaatregelen gepresenteerd voor de verhoging van de arbeidsparticipatie in het ‘Vitaliteitspakket’. De belangrijkste voornemens van het kabinet zijn de introductie van een mobiliteitsbonus en een werkbonus. Bovendien zullen in cao’s betere afspraken gemaakt worden op het gebied van scholing, arbeidsomstandigheden, werkhervatting en productiviteit om een verhoogde inzet te bereiken. Het streven is om vanaf 2012 de eerste stappen te zetten.

Andere Europese landen hebben reeds ook strengere gewijzigde voorwaarden getroffen voor vervroegde pensionering om de arbeidsparticipatie te verhogen. Zo hebben Oostenrijk, Duitsland, Italië en Portugal een grotere versobering van het pensioen van vervroegd uitgetreden werknemers geïntroduceerd. Om langer doorwerken te stimuleren hebben België,

Spanje en het Verenigd Koninkrijk gekozen voor een uitzicht op een hoger pensioen wanneer een werknemer doorwerkt na de wettelijke pensioenleeftijd.

Ondanks deze maatregelen zit de arbeidsmarkt voor ouderen op slot. In het bijzonder leiden relatief hoge salarissen in verhouding tot een relatief lage productiviteit ertoe dat oudere werknemers vaak slecht aan de bak komen als zij op oudere leeftijd worden ontslagen. Een grote component van deze loonkosten zijn de pensioenpremies. Niet alleen de vergrijzing, maar ook het uitbreken van de wereldwijde financiële crisis hebben de pensioenpremies fors doen stijgen. Sociale partners zijn van mening dat een verdergaande stijging van de pensioenpremies moet worden voorkomen. Eén van de kernpunten van het ‘nieuwe’ pensioenakkoord is dan ook het stabiel maken van de werknemers- en werkgeverspremies. Nederland koerst naar een onzeker en risicovol pensioen. Premieaanpassingen maken in de toekomst geen onderdeel meer uit van het automatisme waarmee schokken in levensverwachting en op financiële markten worden opgevangen. Het risico verschuift hierbij van de werkgever naar de werknemers.

Feit is dat op dit moment werkgevers voor de ‘zilveren generatie’ oudere werknemers vaak hoge pensioenlasten moeten afdragen daar zij een hoger loon hebben, hun premie minder lang kan renderen, de premie vaak minder risicovol wordt belegd en de kans dat een ouderdomspensioen uitbetaald moet worden groter is naarmate de oudere werknemer de pensioenleeftijd nadert. Hoge pensioenkosten maken oudere werknemers echter onaantrekkelijk voor werkgevers en belemmert hun mobiliteit. Het wegnemen van deze belemmering zou kunnen leiden tot een beter functionerende arbeidsmarkt voor ouderen.

In dit onderzoek is dan ook getracht tot een mogelijke oplossing te komen door introductie van een alternatief systeem van premieafdrachten van oudere werknemers. Hierbij is zowel naar een oplossing gezocht binnen middelloonregelingen (DB-regelingen) als zuivere beschikbare premieregelingen (DC-regelingen); de twee meest voorkomende pensioenregelingen in Nederland.

DB-regelingen kennen in de praktijk vrijwel altijd een doorsneesysteem. Volgens deze regeling wordt, afhankelijk van het salaris en de diensttijd, een bepaalde aanspraak op uitkering opgebouwd. Voor alle werknemers wordt een procentueel gelijke premie betaald ongeacht leeftijd. Voor deze ‘doorsneepremie’ krijgen zij een aanspraak op een

pensioenuitkering ter hoogte van een bepaald percentage van het pensioengevend salaris. Er is dus ook sprake van een ‘doorsneeopbouw’.

**Een mogelijke sleutel om het slot van de arbeidsmarkt voor ouderen met DB-regelingen te ontgrendelen kan de introductie van een progressief systeem van premiebetalingen door de werknemer enerzijds, gecombineerd met een degressief systeem van premiebetalingen door de werkgever anderzijds zijn, waarbij de totale som gelijk blijft aan de te hanteren doorsneepremie.** De werkgever betaalt minder premies naarmate de werknemer ouder wordt, de werknemer betaalt meer premies naarmate hij ouder wordt, waarbij de totale pensioenopbouw gelijk is aan de pensioenopbouw onder de huidige regeling. Groot voordeel is dat de arbeidskosten voor de werkgever fors afnemen wanneer hij een werknemer in dienst neemt of in dienst houdt op 50-jarige leeftijd die in dienst blijft tot hij een leeftijd van 65 jaar bereikt. Des te meer oudere werknemers de werkgever in dienst neemt, des te meer kosten hij kan besparen.

**Verder zou de invoering van het voorgestelde systeem van premiebetalingen gepaard moeten gaan met de invoering van een systeem van degressieve pensioen opbouwpercentages.** Een groot nadeel van de doorsneesystematiek is namelijk dat de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraak van een oudere werknemer hoger is dan de actuariële waarde van de ingelegde premie tijdens dat jaar. Invoering van degressieve opbouwpercentages zou betekenen dat de werknemer een bij zijn leeftijd behorende pensioenopbouw ontvangt. Des te ouder de deelnemer, des te lager zijn opbouw. **Het hanteren van degressieve opbouwpercentages is in principe mogelijk binnen het huidige fiscale kader, met gebruikmaking van de aanwijzing op grond van artikel 19d Wet LB 1964.**

**Een nadeel van de voorgestelde oplossing is dat het alleen zal werken als iedere werkgever hieraan meedoet.** Ten aanzien van de premiebetalingen zouden werknemers anders mogelijk kunnen proberen deze betalingen te gaan ontlopen. Een werknemer zou er voor kunnen kiezen zijn carrière te starten bij een werkgever die het voorgestelde systeem hanteert en halverwege zijn loopbaan te kiezen voor een werkgever die het voorgestelde systeem niet hanteert. Dit zou er in resulteren dat de werknemer nauwelijks premiebetaling hoeft af te dragen. Ten aanzien van de pensioenopbouw zou zonder dwingend voorschrift een werknemer een bovenmatig pensioen kunnen opbouwen. De werknemer zou zijn carrière

kunnen starten bij een werkgever die het voorgestelde systeem volgt en vervolgens kunnen switchen naar een werkgever die dit niet doet. **Om deze onwenselijke situaties te voorkomen is een verankering van de voorgestelde maatregel in wetgeving dan ook vereist. Werkgevers worden in dit geval gedwongen het voorgestelde alternatieve systeem van premiebetalingen in combinatie met degressieve opbouwpercentages te hanteren.**

Vervolgens is onderzocht of het systeem van degressieve premiebetalingen ook een uitkomst kan bieden voor DC-regelingen. DC-regelingen zijn immers globaal gezien in opkomst en spelen ook een belangrijke rol in Nederland. De pensioenpremie die ter beschikking wordt gesteld voor een zuivere beschikbare premieregeling moet voldoen aan regels die zijn gepubliceerd in het zogeheten ‘staffelbesluit’. Wanneer aan deze regels wordt voldaan wordt de pensioenregeling immers fiscaal gefacilieerd. De premiepercentages in het besluit zijn tot stand gekomen door het hanteren van de volgende formule:  $((\text{opbouwpercentage} * \text{actuariële factor}) * \text{pensioengrondslag}) \div \text{pensioengrondslag} * 100\%$ . Daar de actuariële factor en de pensioengrondslag een gegeven zijn, is het alleen mogelijk de pensioenpremies van oudere werknemers te verminderen door het opbouwpercentage te verlagen. Ook hier zou dus invoering van een systeem van degressieve opbouwpercentages tot een gewenste uitkomst leiden. **De resultaten in de in dit kader uitgevoerde berekeningen tonen opnieuw aan dat invoering van het voorgestelde systeem van een ander verloop van premiebetalingen in combinatie met degressieve opbouwpercentages ook voor DC-regelingen leidt tot een forse daling in de pensioenkosten.**

Tot slot is in dit onderzoek gekeken of andere landen al een dergelijk systeem hebben ingevoerd of dat een dergelijke oplossing ook in andere landen kan bijdragen tot een bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen. **We hebben gezien dat in de meeste Europese landen de premiekosten van de tweede pijler slechts 10 procent of minder van de totale loonsom van oudere werknemers bedraagt. In Nederland ligt dit gemiddelde beduidend hoger. De maatregel zal dan ook in ‘ons’ land het beste tot zijn recht komen en de meeste impact hebben om de arbeidsmarkt voor ouderen te verbeteren.** Andere landen met een hoge arbeidsparticipatiegraad hebben meestal op andere terreinen maatregelen getroffen om actieve deelname te bevorderen. Te denken valt aan een soepeler ontslagrecht of betere en vaker scholing op oudere leeftijd.

Concluderend kan worden gesteld dat de arbeidsbereidheid van de ‘zilervloot’ in ons land wel degelijk aanwezig is. Het wordt nu tijd dat deze vloot ook weer haar eigen wateren gaat bevaren. Zoals aangetoond in dit onderzoek is de invoering van een ander verloop en een andere verdeling van premies tussen werkgever en werknemer in combinatie met degressieve opbouwpercentages een zeer efficiënte oplossing. De vloot heeft nu nog dappere ‘kapiteins’ nodig aan het roer die de nieuwe koers gaan bepalen. Wachten kan niet langer!

## Bijlagen

### Bijlage 1: Toelichting componenten rekenvoorbeeld 1

#### 1. Salaris

De deelnemer heeft een startsalaris van € 30.000 bruto. Bij het doorrekenen individuele loonstijgingen door carrière meegenomen. Bij deze loopbaanontwikkeling is gerekend met een loonstijging van drie procent per jaar gedurende de jaren voor het bereiken van de 35-jarige leeftijd, van twee procent per jaar gedurende de tien daaropvolgende jaren, van één procent per jaar gedurende de tien daaropvolgende jaren en van nihil gedurende de overige jaren, overeenkomstig artikel 18a, lid 3, Wet LB 1964.

#### 2. Franchise

Als berekeningsgrondslag zijn de op de Wet LB 1964 gebaseerde normen voor een fiscaal aanvaardbaar pensioen binnen een middelloonstelsel als referentiekader genomen. Voor de calculaties is gebruik gemaakt van de fiscaal maximale middelloon pensioenregeling. In het voorbeeld wordt rekening gehouden met de wettelijk gehanteerde minimale franchise (2011: € 12.989). De franchise is dat deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd omdat voor dat deel van het inkomen straks de AOW in de plaats komt (=  $10/7 * \text{AOW-uitkering}$ , zie artikel 18a, lid 8, sub a, Wet LB 1964).

#### 3. Opbouwpercentage OP

Zoals aangegeven onder punt 2, is als berekeningsgrondslag de op de Wet LB 1964 gebaseerde normen voor een fiscaal aanvaardbaar pensioen binnen een middelloonstelsel als referentiekader genomen. Voor de calculaties is dan ook gebruik gemaakt van de fiscaal maximale middelloon pensioenregeling met een opbouwpercentage 2,25.

#### 4. Excassokostenopslag

De excassokosten zijn de kosten die de pensioenuitvoerder doorberekent aan de werkgever voor het uit te keren bedrag aan de pensioengerechtigden. De excassokosten vormen onderdeel van de uitvoeringskosten. De procentuele

excassokostenopslag op de premie die het voorbeeld pensioenfonds hanteert bedraagt 2 procent.

#### **5. Opslag risicopremie en premie vrij inkomen**

De risicopremie dient ter dekking van het risico van het overlijden of arbeidsongeschiktheid in een bepaald jaar en het daarvan uit te keren (en dus te financieren) pensioen. Na (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid krijgt een deelnemer vrijstelling van premiebetaling zodat zijn (gedeeltelijke) pensioenopbouw gewaarborgd blijft. De totale opslag risicopremie en premie vrij inkomen bedraagt 5 procent.

#### **6. Solvabiliteitsopslag**

In paragraaf 3.2.2. is aangetoond dat de kostendeekkende premie onder andere bestaat uit een opslag voor het in stand houden van het vereist eigen vermogen. In het voorbeeld pensioenfonds is deze opslag vormgegeven als een solvabiliteitsopslag. De solvabiliteitsopslag is meestal gelijk aan het percentage vereist eigen vermogen. Deze bedraagt in het voorbeeld 20 procent.

#### **7. Opslag uitvoeringskosten**

Overige uitvoeringskosten als administratiekosten, beleggingskosten etc. zijn opgenomen in deze component en bedragen 5 procent.

#### **8. Doorsneepremie**

Het totaal van de individueel berekende pensioenkosten van de groep deelnemers in het pensioenfonds wordt uitgedrukt in een percentage van de som van alle pensioengrondslagen. Daardoor zijn de individuele kosten van een werknemer onzichtbaar. Het voorbeeld pensioenfonds hanteert een doorsneepremie van 21,9 procent van de pensioengrondslag (salaris +/- franchise).

#### **9. Rekenrente**

Het voorbeeld pensioenfonds hanteert een rekenrente van 3,25 procent, gebaseerd op het op lange termijn verwachte reële beleggingsrendement.

## **10. Gehanteerde sterftetafel**

Het voorbeeld pensioenfonds hanteert de Prognosetafel 2010-2060 van het AG. Hierin zijn basisgegevens van het CBS gebruikt en zijn recente inzichten in de ontwikkeling van de sterftetrend verwerkt.



## Bijlage 2: Totale premiekosten volgens huidige DB-regeling

In de volgende tabel worden de totale premiekosten onder de huidige DB-regelgeving getoond waarbij de cijfers in de eerste rij gebaseerd zijn op het volgende:

- 1 = Leeftijd
- 2 = Salaris
- 3 = Pensioengrondslag: salaris -/- franchise
- 4 = Opbouw ouderdomspensioen: 2,25% \* pensioengrondslag
- 5 = Actuariële factor OP (man) gebaseerd op AG prognosetafel 2010-2060 met rekenrente 3,25%
- 6 = Kosten inkoop: (opbouw OP \* actuariële factor OP) \* (1 + opslag risicopremie en premie vrije inkoop t.b.v. 5%) \* (1 + excassokostenopslag t.b.v. 2%)
- 7 = Solvabiliteitsopslag: kosten inkoop \* solvabiliteitsopslag t.b.v. 20%
- 8 = Uitvoeringskosten: opslag uitvoeringskosten t.b.v. 5% \* (kosten inkoop solvabiliteitsopslag)
- 9 = Kostendeekkende premie: kosten inkoop + solvabiliteitsopslag + uitvoeringskosten
- 10 = Doorsneepremie totaal: 21,9 % \* pensioengrondslag
- 11 = Werkgeverspremie: 15,33% \* totale doorsneepremie
- 12 = Werknemerspremie: 6,57% \* totale doorsneepremie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
25	30.000	17.102	385	4,0925	1.687	337	101	2.126	3.745	2.622	1.124
26	30.900	18.002	405	4,2201	1.831	366	110	2.307	3.942	2.760	1.183
27	31.827	18.929	426	4,3515	1.985	397	119	2.501	4.145	2.902	1.244
28	32.782	19.884	447	4,4867	2.150	430	129	2.709	4.355	3.048	1.306
29	33.765	20.867	470	4,6258	2.326	465	140	2.931	4.570	3.199	1.371
30	34.778	21.880	492	4,7690	2.515	503	151	3.169	4.792	3.354	1.438
31	35.822	22.924	516	4,9162	2.716	543	163	3.422	5.020	3.514	1.506
32	36.896	23.998	540	5,0674	2.930	586	176	3.692	5.256	3.679	1.577
33	38.003	25.105	565	5,2227	3.160	632	190	3.982	5.498	3.849	1.649
34	39.143	26.245	591	5,3823	3.404	681	204	4.289	5.748	4.023	1.724
35	39.926	27.028	608	5,5462	3.612	722	217	4.551	5.919	4.143	1.776
36	40.725	27.827	626	5,7147	3.832	766	230	4.828	6.094	4.266	1.828
37	41.539	28.641	644	5,8878	4.064	813	244	5.121	6.272	4.391	1.882
38	42.370	29.472	663	6,0660	4.308	862	258	5.428	6.454	4.518	1.936
39	43.217	30.319	682	6,2491	4.566	913	274	5.753	6.640	4.648	1.992
40	44.082	31.184	702	6,4372	4.837	967	290	6.095	6.829	4.780	2.049

41	44.963	32.065	721	6,6305	5.123	1.025	307	6.455	7.022	4.916	2.107
42	45.862	32.964	742	6,8288	5.425	1.085	326	6.836	7.219	5.053	2.166
43	46.780	33.882	762	7,0325	5.742	1.148	345	7.235	7.420	5.194	2.226
44	47.715	34.817	783	7,2415	6.076	1.215	365	7.656	7.625	5.337	2.287
45	47.715	34.817	783	7,4563	6.256	1.251	375	7.883	7.625	5.337	2.287
46	48.192	35.294	794	7,6776	6.530	1.306	392	8.228	7.729	5.411	2.319
47	48.674	35.776	805	7,9061	6.816	1.363	409	8.588	7.835	5.485	2.351
48	49.161	36.263	816	8,1419	7.115	1.423	427	8.965	7.942	5.559	2.382
49	49.653	36.755	827	8,3861	7.428	1.486	446	9.359	8.049	5.635	2.415
50	50.149	37.251	838	8,6388	7.755	1.551	465	9.771	8.158	5.711	2.447
51	50.651	37.753	849	8,9005	8.097	1.619	486	10.202	8.268	5.788	2.480
52	51.157	38.259	861	9,1717	8.456	1.691	507	10.655	8.379	5.865	2.514
53	51.669	38.771	872	9,4521	8.831	1.766	530	11.127	8.491	5.944	2.547
54	52.186	39.288	884	9,7435	9.224	1.845	553	11.622	8.604	6.023	2.581
55	52.186	39.288	884	10,0462	9.511	1.902	571	11.984	8.604	6.023	2.581
56	52.186	39.288	884	10,3609	9.809	1.962	589	12.359	8.604	6.023	2.581
57	52.186	39.288	884	10,6891	10.120	2.024	607	12.751	8.604	6.023	2.581
58	52.186	39.288	884	11,0330	10.445	2.089	627	13.161	8.604	6.023	2.581
59	52.186	39.288	884	11,3942	10.787	2.157	647	13.592	8.604	6.023	2.581
60	52.186	39.288	884	11,7746	11.147	2.229	669	14.045	8.604	6.023	2.581
61	52.186	39.288	884	12,1740	11.525	2.305	692	14.522	8.604	6.023	2.581
62	52.186	39.288	884	12,5947	11.924	2.385	715	15.024	8.604	6.023	2.581
63	52.186	39.288	884	13,0422	12.348	2.470	741	15.558	8.604	6.023	2.581
64	30.000	39.288	884	13,5168	12.797	2.559	768	16.124	8.604	6.023	2.581
65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### Bijlage 3: Totale premiekosten volgens voorgestelde DB-regeling

In de volgende tabel worden de totale premiekosten onder de voorgestelde DB-regelgeving getoond waarbij de cijfers in de eerste rij gebaseerd zijn op het volgende:

- 1 = Leeftijd
- 2 = Salaris
- 3 = Pensioengrondslag: salaris -/- franchise
- 4 = Opbouw ouderdomspensioen: 2,25% \* pensioengrondslag
- 5 = Actuariële factor OP (man) gebaseerd op AG prognosetafel 2010-2060 met rekenrente 3,25%
- 6 = Kosten inkoop: (opbouw OP \* actuariële factor OP) \* (1 + opslag risicopremie en premie vrije inkoop t.b.v. 5%) \* (1 + excassokostenopslag t.b.v. 2%)
- 7 = Solvabiliteitsopslag: kosten inkoop \* solvabiliteitsopslag t.b.v. 20%
- 8 = Uitvoeringskosten: opslag uitvoeringskosten t.b.v. 5% \* (kosten inkoop solvabiliteitsopslag)
- 9 = Kostendeekkende premie: kosten inkoop + solvabiliteitsopslag + uitvoeringskosten
- 10 = Doorsneepremie totaal: 21,9 % \* pensioengrondslag
- 11 = Werkgeverspremie: doorsneepremie – werknemerspremie
- 12 = Werknemerspremie: (1/40 \* 21,9%) + wn bijdrage een tijdstip terug

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
25	30.000	17.102	385	4,0925	1.687	337	101	2.126	3.745	3.745	0
26	30.900	18.002	405	4,2201	1.831	366	110	2.307	3.942	3.844	99
27	31.827	18.929	426	4,3515	1.985	397	119	2.501	4.145	3.938	207
28	32.782	19.884	447	4,4867	2.150	430	129	2.709	4.355	4.028	327
29	33.765	20.867	470	4,6258	2.326	465	140	2.931	4.570	4.113	457
30	34.778	21.880	492	4,7690	2.515	503	151	3.169	4.792	4.193	599
31	35.822	22.924	516	4,9162	2.716	543	163	3.422	5.020	4.267	753
32	36.896	23.998	540	5,0674	2.930	586	176	3.692	5.256	4.336	920
33	38.003	25.105	565	5,2227	3.160	632	190	3.982	5.498	4.398	1.100
34	39.143	26.245	591	5,3823	3.404	681	204	4.289	5.748	4.454	1.293
35	39.926	27.028	608	5,5462	3.612	722	217	4.551	5.919	4.439	1.480
36	40.725	27.827	626	5,7147	3.832	766	230	4.828	6.094	4.418	1.676
37	41.539	28.641	644	5,8878	4.064	813	244	5.121	6.272	4.391	1.882
38	42.370	29.472	663	6,0660	4.308	862	258	5.428	6.454	4.357	2.098
39	43.217	30.319	682	6,2491	4.566	913	274	5.753	6.640	4.316	2.324
40	44.082	31.184	702	6,4372	4.837	967	290	6.095	6.829	4.268	2.561

41	44.963	32.065	721	6,6305	5.123	1.025	307	6.455	7.022	4.213	2.809
42	45.862	32.964	742	6,8288	5.425	1.085	326	6.836	7.219	4.151	3.068
43	46.780	33.882	762	7,0325	5.742	1.148	345	7.235	7.420	4.081	3.339
44	47.715	34.817	783	7,2415	6.076	1.215	365	7.656	7.625	4.003	3.622
45	47.715	34.817	783	7,4563	6.256	1.251	375	7.883	7.625	3.812	3.812
46	48.192	35.294	794	7,6776	6.530	1.306	392	8.228	7.729	3.672	4.058
47	48.674	35.776	805	7,9061	6.816	1.363	409	8.588	7.835	3.526	4.309
48	49.161	36.263	816	8,1419	7.115	1.423	427	8.965	7.942	3.375	4.566
49	49.653	36.755	827	8,3861	7.428	1.486	446	9.359	8.049	3.220	4.830
50	50.149	37.251	838	8,6388	7.755	1.551	465	9.771	8.158	3.059	5.099
51	50.651	37.753	849	8,9005	8.097	1.619	486	10.202	8.268	2.894	5.374
52	51.157	38.259	861	9,1717	8.456	1.691	507	10.655	8.379	2.723	5.656
53	51.669	38.771	872	9,4521	8.831	1.766	530	11.127	8.491	2.547	5.944
54	52.186	39.288	884	9,7435	9.224	1.845	553	11.622	8.604	2.366	6.238
55	52.186	39.288	884	10,0462	9.511	1.902	571	11.984	8.604	2.151	6.453
56	52.186	39.288	884	10,3609	9.809	1.962	589	12.359	8.604	1.936	6.668
57	52.186	39.288	884	10,6891	10.120	2.024	607	12.751	8.604	1.721	6.883
58	52.186	39.288	884	11,0330	10.445	2.089	627	13.161	8.604	1.506	7.098
59	52.186	39.288	884	11,3942	10.787	2.157	647	13.592	8.604	1.291	7.313
60	52.186	39.288	884	11,7746	11.147	2.229	669	14.045	8.604	1.075	7.528
61	52.186	39.288	884	12,1740	11.525	2.305	692	14.522	8.604	860	7.744
62	52.186	39.288	884	12,5947	11.924	2.385	715	15.024	8.604	645	7.959
63	52.186	39.288	884	13,0422	12.348	2.470	741	15.558	8.604	430	8.174
64	52.186	39.288	884	13,5168	12.797	2.559	768	16.124	8.604	215	8.389
65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Bijlage 4: Actuarieel neutrale opbouw en opbouw op grond van eindloonregeling

In de volgende tabel wordt de pensioenopbouw onder de actuarieel neutrale opbouw en opbouw op grond van eindloonregeling getoond:

- 1 = Leeftijd
- 2 = Salaris
- 3 = Pensioengrondslag: salaris +/- franchise
- 4 = Opbouwpercentages ouderdomspensioen o.b.v. middelloonregeling
- 5 = Opbouw OP onder middelloon: opbouwpercentage (kolom 4) \* pensioengrondslag
- 6 = Opbouwpercentages ouderdomspensioen o.b.v. eindloonregeling
- 7 = Opbouw OP onder eindloon: opbouwpercentage (kolom 6) \* laatste pensioengrondslag

1	2	3	4	5	6	7
25	30.000	17.102	4,6%	787	2%	786
26	30.900	18.002	4,4%	799	2%	786
27	31.827	18.929	4,3%	811	2%	786
28	32.782	19.884	4,1%	821	2%	786
29	33.765	20.867	4,0%	831	2%	786
30	34.778	21.880	3,8%	841	2%	786
31	35.822	22.924	3,7%	849	2%	786
32	36.896	23.998	3,6%	857	2%	786
33	38.003	25.105	3,4%	864	2%	786
34	39.143	26.245	3,3%	871	2%	786
35	39.926	27.028	3,2%	865	2%	786
36	40.725	27.827	3,1%	858	2%	786
37	41.539	28.641	3,0%	851	2%	786
38	42.370	29.472	2,9%	843	2%	786
39	43.217	30.319	2,8%	835	2%	786
40	44.082	31.184	2,7%	827	2%	786
41	44.963	32.065	2,6%	819	2%	786
42	45.862	32.964	2,5%	810	2%	786
43	46.780	33.882	2,4%	801	2%	786
44	47.715	34.817	2,3%	792	2%	786
45	47.715	34.817	2,2%	762	2%	786

46	48.192	35.294	2,1%	742	2%	786
47	48.674	35.776	2,0%	723	2%	786
48	49.161	36.263	1,9%	703	2%	786
49	49.653	36.755	1,9%	684	2%	786
50	50.149	37.251	1,8%	665	2%	786
51	50.651	37.753	1,7%	646	2%	786
52	51.157	38.259	1,6%	627	2%	786
53	51.669	38.771	1,6%	608	2%	786
54	52.186	39.288	1,5%	588	2%	786
55	52.186	39.288	1,4%	562	2%	786
56	52.186	39.288	1,4%	536	2%	786
57	52.186	39.288	1,3%	510	2%	786
58	52.186	39.288	1,2%	485	2%	786
59	52.186	39.288	1,2%	460	2%	786
60	52.186	39.288	1,1%	436	2%	786
61	52.186	39.288	1,0%	412	2%	786
62	52.186	39.288	1,0%	388	2%	786
63	52.186	39.288	0,9%	365	2%	786
64	52.186	39.288	0,9%	342	2%	786
65	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal</b>				<b>27.875</b>		<b>31.430</b>

## **Bijlage 5: De bij tabel 1 behorende uitgangspunten**

Op grond van het beleidsbesluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd bij de staffels van tabel 1:

- De staffels gelden voor beschikbare premies voor de opbouw van aanspraken op ouderdomspensioen;
- De staffels zijn gebaseerd op een maximale opbouw van ouderdomspensioen volgens het middelloonstelsel. De staffels zijn dan ook gericht op de voor een middelloonregeling geldende maximale opbouw van 2,25% per dienstjaar. Deze staffels zijn daarmee gericht op een opbouw gedurende 35 jaar die leidt tot een pensioen dat vergelijkbaar is met een pensioen op basis van het eindloonstelsel. Laatstgenoemd pensioen bedraagt na 35 jaar opbouw maximaal 70% van het eindloon;
- De te hanteren pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend loon minus de ten minste de minimale franchise van  $10/7 * \text{AOW-uitkering voor een gehuwde}$ ;
- De premies zijn uitgedrukt in percentages van de pensioengrondslag;
- De staffels gaan uit van een mannelijke werknemer die gehuwd is met een vrouwelijke partner welke drie jaar jonger is;
- De gehanteerde sterftetabel is de tafel Gehele Bevolking Mannen, respectievelijk Gehele Bevolking Vrouwen over de waarnemingsperiode 2000 t/m 2005 van het AG. De leeftijdscorrecties zijn: leeftijdsverlagingen van 5 jaar voor mannen en 6 jaar voor vrouwen. Leeftijdscorrecties worden gehanteerd omdat de deelnemerspopulatie sterk kan afwijken van de gehele Nederlandse bevolking;
- De rekenrente is 4 procent;
- De intredeleeftijd is bij toepassing van de staffels niet van belang;
- De premies voor het leeftijdscohort van 15 tot en met 19 jaar zijn gebaseerd op een leeftijd van 18 jaar, dit in afwijking van het wettelijk uitgangspunt van artikel 18a, lid 3, sub a, Wet LB 1964. Dat voorschrift gaat uit van de gemiddelde leeftijd in elke klasse. De afwijking vloeit voort uit het feit dat een toetredingsleeftijd tot een pensioenregeling in de praktijk veelal minimal 18 jaar is.

## Bijlage 6: Reproductie DB-regeling naar DC-regeling

In de volgende tabel is de DB-regeling uit rekenvoorbeeld 1 geproduceerd tot een DC-regeling. De cijfers in tabel 1 geven het volgende weer:

- 1 = Leeftijd
- 2 = Salaris
- 3 = Franchise
- 4 = Pensioengrondslag: salaris +/- franchise
- 5 = Opbouw OP o.b.v. middelloon: opbouwpercentage 2,25 \* pensioengrondslag (kolom 4)
- 6 = Actuariële factor OP (man) gebaseerd op het AG GBM/V 2000/2005 met een leeftijdscorrectie van 5 jaar (man) en 6 jaar (vrouw) en een rekenrente van 4 procent
- 7 = Premie: opbouw (kolom 4) \* actuariële factor (kolom 6)
- 8 = Premie als percentage van de pensioengrondslag: premie (kolom 7) ÷ pensioengrondslag (kolom 3)

1	2	3	4	5	6	7	8
25	30.000	12.898	17.102	400	2,46	1.000	5,8%
26	30.900	12.898	18.002	400	2,56	1.000	5,6%
27	31.827	12.898	18.929	400	2,67	1.100	5,8%
28	32.782	12.898	19.884	400	2,78	1.100	5,5%
29	33.765	12.898	20.867	500	2,89	1.400	6,7%
30	34.778	12.898	21.880	500	3,01	1.500	6,9%
31	35.822	12.898	22.924	500	3,13	1.600	7,0%
32	36.896	12.898	23.998	500	3,26	1.600	6,7%
33	38.003	12.898	25.105	600	3,39	2.000	8,0%
34	39.143	12.898	26.245	600	3,53	2.100	8,0%
35	39.926	12.898	27.028	600	3,67	2.200	8,1%
36	40.725	12.898	27.827	600	3,82	2.300	8,3%
37	41.539	12.898	28.641	600	3,98	2.400	8,4%
38	42.370	12.898	29.472	700	4,14	2.900	9,8%
39	43.217	12.898	30.319	700	4,31	3.000	9,9%
40	44.082	12.898	31.184	700	4,48	3.100	9,9%
41	44.963	12.898	32.065	700	4,66	3.300	10,3%
42	45.862	12.898	32.964	700	4,86	3.400	10,3%
43	46.780	12.898	33.882	800	5,06	4.000	11,8%



44	47.715	12.898	34.817	800	5,26	4.200	12,1%
45	47.715	12.898	34.817	800	5,48	4.400	12,6%
46	48.192	12.898	35.294	800	5,71	4.600	13,0%
47	48.674	12.898	35.776	800	5,94	4.800	13,4%
48	49.161	12.898	36.263	800	6,19	5.000	13,8%
49	49.653	12.898	36.755	800	6,45	5.200	14,1%
50	50.149	12.898	37.251	800	6,72	5.400	14,5%
51	50.651	12.898	37.753	800	7,01	5.600	14,8%
52	51.157	12.898	38.259	900	7,30	6.600	17,3%
53	51.669	12.898	38.771	900	7,62	6.900	17,8%
54	52.186	12.898	39.288	900	7,94	7.200	18,3%
55	52.186	12.898	39.288	900	8,29	7.500	19,1%
56	52.186	12.898	39.288	900	8,65	7.800	19,9%
57	52.186	12.898	39.288	900	9,04	8.100	20,6%
58	52.186	12.898	39.288	900	9,44	8.500	21,6%
59	52.186	12.898	39.288	900	9,86	8.900	22,7%
60	52.186	12.898	39.288	900	10,32	9.300	23,7%
61	52.186	12.898	39.288	900	10,79	9.700	24,7%
62	52.186	12.898	39.288	900	11,30	10.200	26,0%
63	52.186	12.898	39.288	900	11,84	10.700	27,2%
64	52.186	12.898	39.288	900	12,41	11.200	28,5%
65	-	-	-	-	-	-	-

## Bijlage 7: Totale premiekosten volgens huidige DC-regeling

In de volgende tabel worden de totale premiekosten onder de huidige DC-regelgeving getoond waarbij de cijfers in de eerste rij gebaseerd zijn op het volgende:

- 1 = Leeftijd
- 2 = Salaris
- 3 = Franchise
- 4 = Pensioengrondslag: salaris -/- franchise
- 5 = Opbouw OP o.b.v. middelloon: opbouwpercentage 2,25 \* pensioengrondslag (kolom 4)
- 6 = Actuariële factor OP (man) gebaseerd op het AG GBM/V 2000/2005 met een leeftijdscorrectie van 5 jaar (man) en 6 jaar (vrouw) en een rekenrente van 4 procent
- 7 = Premie: opbouw (kolom 4) \* actuariële factor (kolom 6)
- 8 = Premie als percentage van de pensioengrondslag: premie (kolom 7) ÷ pensioengrondslag (kolom 3)
- 9 = Werkgeverspremie: premie (kolom 7) – werknemerspremie (kolom 10)
- 10 = Werknemerspremie: (1/40 \* premiepercentage (kolom 8)) + wn bijdrage een tijdstip terug

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	30.000	12.898	17.102	400	2,46	1.000	5,8%	672	336
26	30.900	12.898	18.002	400	2,56	1.000	5,6%	707	353
27	31.827	12.898	18.929	400	2,67	1.100	5,8%	743	372
28	32.782	12.898	19.884	400	2,78	1.100	5,5%	781	390
29	33.765	12.898	20.867	500	2,89	1.400	6,7%	820	410
30	34.778	12.898	21.880	500	3,01	1.500	6,9%	1.064	532
31	35.822	12.898	22.924	500	3,13	1.600	7,0%	1.115	557
32	36.896	12.898	23.998	500	3,26	1.600	6,7%	1.167	583
33	38.003	12.898	25.105	600	3,39	2.000	8,0%	1.221	610
34	39.143	12.898	26.245	600	3,53	2.100	8,0%	1.276	638
35	39.926	12.898	27.028	600	3,67	2.200	8,1%	1.604	802
36	40.725	12.898	27.827	600	3,82	2.300	8,3%	1.652	826
37	41.539	12.898	28.641	600	3,98	2.400	8,4%	1.700	850
38	42.370	12.898	29.472	700	4,14	2.900	9,8%	1.749	875
39	43.217	12.898	30.319	700	4,31	3.000	9,9%	1.800	900
40	44.082	12.898	31.184	700	4,48	3.100	9,9%	2.262	1.131
41	44.963	12.898	32.065	700	4,66	3.300	10,3%	2.326	1.163
42	45.862	12.898	32.964	700	4,86	3.400	10,3%	2.392	1.196

43	46.780	12.898	33.882	800	5,06	4.000	11,8%	2.458	1.229
44	47.715	12.898	34.817	800	5,26	4.200	12,1%	2.526	1.263
45	47.715	12.898	34.817	800	5,48	4.400	12,6%	3.111	1.556
46	48.192	12.898	35.294	800	5,71	4.600	13,0%	3.154	1.577
47	48.674	12.898	35.776	800	5,94	4.800	13,4%	3.197	1.599
48	49.161	12.898	36.263	800	6,19	5.000	13,8%	3.241	1.620
49	49.653	12.898	36.755	800	6,45	5.200	14,1%	3.285	1.642
50	50.149	12.898	37.251	800	6,72	5.400	14,5%	4.108	2.054
51	50.651	12.898	37.753	800	7,01	5.600	14,8%	4.163	2.082
52	51.157	12.898	38.259	900	7,30	6.600	17,3%	4.219	2.109
53	51.669	12.898	38.771	900	7,62	6.900	17,8%	4.275	2.138
54	52.186	12.898	39.288	900	7,94	7.200	18,3%	4.332	2.166
55	52.186	12.898	39.288	900	8,29	7.500	19,1%	5.440	2.720
56	52.186	12.898	39.288	900	8,65	7.800	19,9%	5.440	2.720
57	52.186	12.898	39.288	900	9,04	8.100	20,6%	5.440	2.720
58	52.186	12.898	39.288	900	9,44	8.500	21,6%	5.440	2.720
59	52.186	12.898	39.288	900	9,86	8.900	22,7%	5.440	2.720
60	52.186	12.898	39.288	900	10,32	9.300	23,7%	6.813	3.407
61	52.186	12.898	39.288	900	10,79	9.700	24,7%	6.813	3.407
62	52.186	12.898	39.288	900	11,30	10.200	26,0%	6.813	3.407
63	52.186	12.898	39.288	900	11,84	10.700	27,2%	6.813	3.407
64	52.186	12.898	39.288	900	12,41	11.200	28,5%	6.813	3.407
65	-	-	-	-	-	-	-	-	

## Bijlage 8: Totale premiekosten volgens voorgestelde DC-regeling

In de volgende tabel worden de totale premiekosten onder de voorgestelde DC-regelgeving getoond waarbij de cijfers in de eerste rij gebaseerd zijn op het volgende:

- 1 = Leeftijd
- 2 = Salaris
- 3 = Franchise
- 4 = Pensioengrondslag: salaris -/- franchise
- 5 = Opbouwpercentage
- 6 = Afgeronde variabele opbouw OP: variabel opbouwpercentage (kolom 5) \* pensioengrondslag (kolom 4)
- 7 = Actuariële factor OP (man) gebaseerd op het AG GBM/V 2000/2005 met een leeftijdscorrectie van 5 jaar (man) en 6 jaar (vrouw) en een rekenrente van 4 procent
- 8 = Premie: opbouw (kolom 6) \* actuariële factor (kolom 7)
- 9 = Staffelpremie als percentage van de pensioengrondslag: staffelpremie volgens scenario 2 onder paragraaf 5.2. ÷ pensioengrondslag (kolom 4)
- 10 = Staffelpremie: staffelpremie (kolom 9) \* pensioengrondslag (kolom 4)
- 11 = Werkgeverspremie: premie (kolom 10) – werknemerspremie (kolom 12)
- 12 = Werknemerspremie: (1/40 \* premiepercentage (kolom 9)) + wn bijdrage een tijdstip terug

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
25	30.000	12.898	17.102	3,7%	600	2,46	1.500	9,9%	1.690	1.690	0
26	30.900	12.898	18.002	3,7%	700	2,56	1.800	9,9%	1.782	1.738	45
27	31.827	12.898	18.929	3,7%	700	2,67	1.900	9,9%	1.874	1.780	94
28	32.782	12.898	19.884	3,7%	700	2,78	1.900	9,9%	1.968	1.821	148
29	33.765	12.898	20.867	3,7%	800	2,89	2.300	9,9%	2.066	1.859	207
30	34.778	12.898	21.880	3,3%	700	3,01	2.100	10,9%	2.385	2.087	298
31	35.822	12.898	22.924	3,3%	800	3,13	2.500	10,9%	2.499	2.124	375
32	36.896	12.898	23.998	3,3%	800	3,26	2.600	10,9%	2.616	2.158	458
33	38.003	12.898	25.105	3,3%	800	3,39	2.700	10,9%	2.736	2.189	547
34	39.143	12.898	26.245	3,3%	900	3,53	3.200	10,9%	2.861	2.217	644
35	39.926	12.898	27.028	2,9%	800	3,67	2.900	11,7%	3.151	2.363	788
36	40.725	12.898	27.827	2,9%	800	3,82	3.100	11,7%	3.244	2.352	892
37	41.539	12.898	28.641	2,9%	800	3,98	3.200	11,7%	3.339	2.337	1.002
38	42.370	12.898	29.472	2,9%	900	4,14	3.700	11,7%	3.436	2.319	1.117
39	43.217	12.898	30.319	2,9%	900	4,31	3.900	11,7%	3.535	2.298	1.237
40	44.082	12.898	31.184	2,5%	800	4,48	3.600	12,3%	3.836	2.397	1.438

41	44.963	12.898	32.065	2,5%	800	4,66	3.700	12,3%	3.944	2.366	1.578
42	45.862	12.898	32.964	2,5%	800	4,86	3.900	12,3%	4.055	2.331	1.723
43	46.780	12.898	33.882	2,5%	900	5,06	4.500	12,3%	4.167	2.292	1.875
44	47.715	12.898	34.817	2,5%	900	5,26	4.700	12,3%	4.283	2.248	2.034
45	47.715	12.898	34.817	2,2%	800	5,48	4.400	13,4%	4.666	2.333	2.333
46	48.192	12.898	35.294	2,2%	800	5,71	4.600	13,4%	4.729	2.246	2.483
47	48.674	12.898	35.776	2,2%	800	5,94	4.800	13,4%	4.794	2.157	2.637
48	49.161	12.898	36.263	2,2%	800	6,19	5.000	13,4%	4.859	2.065	2.794
49	49.653	12.898	36.755	2,2%	800	6,45	5.200	13,4%	4.925	1.970	2.955
50	50.149	12.898	37.251	1,8%	700	6,72	4.700	13,4%	4.992	1.872	3.120
51	50.651	12.898	37.753	1,8%	700	7,01	4.900	13,4%	5.059	1.771	3.288
52	51.157	12.898	38.259	1,8%	700	7,30	5.100	13,4%	5.127	1.666	3.461
53	51.669	12.898	38.771	1,8%	700	7,62	5.300	13,4%	5.195	1.559	3.637
54	52.186	12.898	39.288	1,8%	700	7,94	5.600	13,4%	5.265	1.448	3.817
55	52.186	12.898	39.288	1,4%	500	8,29	4.100	11,5%	4.518	1.130	3.389
56	52.186	12.898	39.288	1,4%	500	8,65	4.300	11,5%	4.518	1.017	3.502
57	52.186	12.898	39.288	1,4%	500	9,04	4.500	11,5%	4.518	904	3.614
58	52.186	12.898	39.288	1,4%	500	9,44	4.700	11,5%	4.518	791	3.727
59	52.186	12.898	39.288	1,4%	500	9,86	4.900	11,5%	4.518	678	3.840
60	52.186	12.898	39.288	1,0%	400	10,32	4.100	11,5%	4.518	565	3.953
61	52.186	12.898	39.288	1,0%	400	10,79	4.300	11,5%	4.518	452	4.066
62	52.186	12.898	39.288	1,0%	400	11,30	4.500	11,5%	4.518	339	4.179
63	52.186	12.898	39.288	1,0%	400	11,84	4.700	11,5%	4.518	226	4.292
64	52.186	12.898	39.288	1,0%	400	12,41	5.000	11,5%	4.518	113	4.405
65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Bijlage 9: Rekenvoorbeeld 1 met gewijzigde sterftetabel en rekenrente bij een opbouwpercentage van 2,25

In de volgende tabel is rekenvoorbeeld 1 aangepast door het hanteren van een oudere sterftetabel (AG GBM/V 2000/2005) en een hogere rekenrente (4%). De cijfers in de eerste rij duiden op het volgende:

- 1 = Leeftijd
- 2 = Salaris
- 3 = Pensioengrondslag: salaris -/- franchise
- 4 = Opbouw ouderdompensioen: 2,25% \* pensioengrondslag
- 5 = Actuariële factor OP (man) gebaseerd op AG GBM/V 2000/2005 met rekenrente 4%
- 6 = Premie: (opbouwpercentage 2,25 \* pensioengrondslag)(kolom 4) \* actuariële factor (kolom 5)
- 7 = Premie als percentage van de pensioengrondslag: premie (kolom 6) ÷ pensioengrondslag (kolom 3)
- 8 = Werkgeverspremie: premie (kolom 6) – werknemerspremie (kolom 9)
- 9 = Werknemerspremie: (1/40 \* premiepercentage (kolom 7)) + wn bijdrage een tijdstip terug

1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	30.000	17.102	385	2,4648	948	5,5%	948	-
26	30.900	18.002	405	2,5650	1.039	5,8%	1.013	26
27	31.827	18.929	426	2,6691	1.137	6,0%	1.080	57
28	32.782	19.884	447	2,7776	1.243	6,2%	1.149	93
29	33.765	20.867	470	2,8903	1.357	6,5%	1.221	136
30	34.778	21.880	492	3,0077	1.481	6,8%	1.296	185
31	35.822	22.924	516	3,1298	1.614	7,0%	1.372	242
32	36.896	23.998	540	3,2568	1.759	7,3%	1.451	308
33	38.003	25.105	565	3,3891	1.914	7,6%	1.532	383
34	39.143	26.245	591	3,5268	2.083	7,9%	1.614	469
35	39.926	27.028	608	3,6702	2.232	8,3%	1.674	558
36	40.725	27.827	626	3,8195	2.391	8,6%	1.734	658
37	41.539	28.641	644	3,9751	2.562	8,9%	1.793	768
38	42.370	29.472	663	4,1371	2.743	9,3%	1.852	892
39	43.217	30.319	682	4,3058	2.937	9,7%	1.909	1.028
40	44.082	31.184	702	4,4816	3.144	10,1%	1.965	1.179
41	44.963	32.065	721	4,6649	3.366	10,5%	2.019	1.346

42	45.862	32.964	742	4,8559	3.602	10,9%	2.071	1.531
43	46.780	33.882	762	5,0551	3.854	11,4%	2.120	1.734
44	47.715	34.817	783	5,2629	4.123	11,8%	2.165	1.958
45	47.715	34.817	783	5,4798	4.293	12,3%	2.146	2.146
46	48.192	35.294	794	5,7064	4.532	12,8%	2.153	2.379
47	48.674	35.776	805	5,9434	4.784	13,4%	2.153	2.631
48	49.161	36.263	816	6,1910	5.051	13,9%	2.147	2.905
49	49.653	36.755	827	6,4502	5.334	14,5%	2.134	3.201
50	50.149	37.251	838	6,7216	5.634	15,1%	2.113	3.521
51	50.651	37.753	849	7,0059	5.951	15,8%	2.083	3.868
52	51.157	38.259	861	7,3040	6.288	16,4%	2.043	4.244
53	51.669	38.771	872	7,6166	6.644	17,1%	1.993	4.651
54	52.186	39.288	884	7,9448	7.023	17,9%	1.931	5.092
55	52.186	39.288	884	8,2900	7.328	18,7%	1.832	5.496
56	52.186	39.288	884	8,6532	7.649	19,5%	1.721	5.928
57	52.186	39.288	884	9,0360	7.988	20,3%	1.598	6.390
58	52.186	39.288	884	9,4392	8.344	21,2%	1.460	6.884
59	52.186	39.288	884	9,8650	8.720	22,2%	1.308	7.412
60	52.186	39.288	884	10,3154	9.119	23,2%	1.140	7.979
61	52.186	39.288	884	10,7923	9.540	24,3%	954	8.586
62	52.186	39.288	884	11,2985	9.988	25,4%	749	9.239
63	52.186	39.288	884	11,8369	10.463	26,6%	523	9.940
64	52.186	39.288	884	12,4101	10.970	27,9%	274	10.696
65	-	-	-	-	-	-	-	-

## Bijlage 10: Rekenvoorbeeld 1 met gewijzigde sterftetabel en rekenrente bij degressieve opbouwpercentages

In de volgende tabel is rekenvoorbeeld 1 aangepast door het hanteren van een oudere sterftetabel (AG GBM/V 2000/2005) en een hogere rekenrente (4%). De cijfers in de eerste rij duiden op het volgende:

- 1 = Leeftijd
- 2 = Salaris
- 3 = Pensioengrondslag: salaris (kolom 2) -/- franchise
- 4 = Degressieve opbouwpercentages
- 5 = Variabele opbouw ouderdomspensioen: opbouwpercentage (kolom 4) \* pensioengrondslag (kolom 3)
- 6 = Actuariële factor OP (man) gebaseerd op AG GBM/V 2000/2005 met rekenrente 4%
- 7 = Premie: (opbouwpercentage 2,25 \* pensioengrondslag)(kolom 5) \* actuariële factor (kolom 6)
- 8 = Premie als percentage van de pensioengrondslag: premie (kolom 7) ÷ pensioengrondslag (kolom 3)
- 9 = Werkgeverspremie: premie (kolom 7) – werknemerspremie (kolom 10)
- 10 = Werknemerspremie: (1/40 \* premiepercentage (kolom 8)) + wn bijdrage een tijdstip terug

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	30.000	17.102	3,7%	632	2,4648	1.559	9,1%	1.559	-
26	30.900	18.002	3,7%	666	2,5650	1.707	9,5%	1.665	43
27	31.827	18.929	3,7%	700	2,6691	1.868	9,9%	1.775	93
28	32.782	19.884	3,7%	735	2,7776	2.042	10,3%	1.889	153
29	33.765	20.867	3,7%	772	2,8903	2.230	10,7%	2.007	223
30	34.778	21.880	3,3%	725	3,0077	2.180	10,0%	1.907	272
31	35.822	22.924	3,3%	759	3,1298	2.376	10,4%	2.020	356
32	36.896	23.998	3,3%	795	3,2568	2.589	10,8%	2.136	453
33	38.003	25.105	3,3%	832	3,3891	2.818	11,2%	2.255	564
34	39.143	26.245	3,3%	869	3,5268	3.066	11,7%	2.376	690
35	39.926	27.028	2,9%	791	3,6702	2.904	10,7%	2.178	726
36	40.725	27.827	2,9%	814	3,8195	3.111	11,2%	2.255	856
37	41.539	28.641	2,9%	838	3,9751	3.332	11,6%	2.333	1.000
38	42.370	29.472	2,9%	863	4,1371	3.569	12,1%	2.409	1.160
39	43.217	30.319	2,9%	887	4,3058	3.821	12,6%	2.484	1.337
40	44.082	31.184	2,5%	793	4,4816	3.552	11,4%	2.220	1.332



41	44.963	32.065	2,5%	815	4,6649	3.802	11,9%	2.281	1.521
42	45.862	32.964	2,5%	838	4,8559	4.068	12,3%	2.339	1.729
43	46.780	33.882	2,5%	861	5,0551	4.353	12,8%	2.394	1.959
44	47.715	34.817	2,5%	885	5,2629	4.657	13,4%	2.445	2.212
45	47.715	34.817	2,2%	751	5,4798	4.114	11,8%	2.057	2.057
46	48.192	35.294	2,2%	761	5,7064	4.343	12,3%	2.063	2.280
47	48.674	35.776	2,2%	771	5,9434	4.585	12,8%	2.063	2.522
48	49.161	36.263	2,2%	782	6,1910	4.841	13,3%	2.057	2.783
49	49.653	36.755	2,2%	793	6,4502	5.112	13,9%	2.045	3.067
50	50.149	37.251	1,8%	660	6,7216	4.434	11,9%	1.663	2.771
51	50.651	37.753	1,8%	669	7,0059	4.684	12,4%	1.639	3.044
52	51.157	38.259	1,8%	677	7,3040	4.948	12,9%	1.608	3.340
53	51.669	38.771	1,8%	687	7,6166	5.229	13,5%	1.569	3.660
54	52.186	39.288	1,8%	696	7,9448	5.527	14,1%	1.520	4.007
55	52.186	39.288	1,4%	544	8,2900	4.512	11,5%	1.128	3.384
56	52.186	39.288	1,4%	544	8,6532	4.710	12,0%	1.060	3.650
57	52.186	39.288	1,4%	544	9,0360	4.918	12,5%	984	3.935
58	52.186	39.288	1,4%	544	9,4392	5.138	13,1%	899	4.239
59	52.186	39.288	1,4%	544	9,8650	5.369	13,7%	805	4.564
60	52.186	39.288	1,0%	393	10,3154	4.053	10,3%	507	3.546
61	52.186	39.288	1,0%	393	10,7923	4.240	10,8%	424	3.816
62	52.186	39.288	1,0%	393	11,2985	4.439	11,3%	333	4.106
63	52.186	39.288	1,0%	393	11,8369	4.650	11,8%	233	4.418
64	52.186	39.288	1,0%	393	12,4101	4.876	12,4%	122	4.754
65	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Literatuurlijst

### **Adams e.a. 2005**

F. Adams, M. Arents, M. Pat en M. Versantvoort, *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*, Rotterdam: Ecorys Nederland BV, 2005.

### **Adams & Van der Boom 2006**

F. Adams en E. van der Boom, *Werkt grijs door? Tweede meting attitude en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*, Rotterdam: Ecorys Nederland BV, 2006.

### **Agentschap NL 2011**

*Denemarken: arbeidsmarkt*, Den Haag: Agentschap NL, 2011, <<http://www.agentschapnl.nl/onderwerp/denemarken-arbeidsmarkt>>.

### **Autoriteit Financiële Markten (AFM) 2011**

*Hoogte en risico's van pensioenen worden transparanter*, Amsterdam: AFM, 2011, <<http://www.afm.nl/nl/professionals/over-afm/thema2011/pensioentransparantie.aspx>>.

### **Barrientos 1999**

A. Barrientos, *Economic risks, the labour market, and older workers in Latin America*, University of Hertfordshire, 1999, <<https://uhra.herts.ac.uk/dspace/bitstream/2299/812/1/S4.pdf>>.

### **Boeijen e.a. 2006**

T.A.H. Boeijen, C. Jansen, C.E. Kortleve en J.H. Tamerus, 'Leeftijdsolidariteit in de doorsneepremie', in: S.G. Van der Lecq en O.W. Steenbeek (red.), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, 2006.

### **Boeijen e.a. 2007**

T.A.H. Boeijen, C. Jansen, C.E. Kortleve en J.H. Tamerus, 'Meer evenwicht tussen premie en pensioenopbouw', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, Aflevering 2007-3.

**Bollen-Vandenboorn 2010**

A.H.H.Bollen-Vandenboorn e.a., *Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2010.

**Bonenkamp 2007**

J. Bonenkamp, 'Measuring lifetime redistribution in Dutch occupational pensions', *CPB discussion paper*, no. 81, juni 2007.

**Bovenberg 2010a**

A.L. Bovenberg, 'Een hogere AOW-leeftijd en de gevolgen voor aanvullende pensioenen', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, 2010, nr. 2.

**Bovenberg 2010b**

A.L. Bovenberg, 'Val kabinet biedt herkansing voor hervorming pensioenstelsel', *Me Judice*, jaargang 3, 22 maart 2010.

**Bovenberg & Boon 2010**

A.L. Bovenberg en B. Boon, 'Now is the time. Overstap naar degressieve pensioenopbouw nu wenselijk en mogelijk', *Netspar NEA Papers*, Nummer 36, Juni 2010.

**Bremmers 2011**

R.E.H.M. Bremmers, *Artikelsgewijs commentaar artikel 18a Wet LB 1964 Ouderdomspensioen*, NDFR, 2011

**Bütler 2009**

M. Bütler, *Switzerland: High replacement rates and generous subsistence as a barrier to work in old age*, University of St. Gallen; Research Centre for Ageing, Welfare and Labour Market Analysis, SCALA Policy Paper No. 03/2009, <  
[http://www.unisg.ch/en/Forschung/Forschungsschwerpunkte/WorkAgeingAndWelfare/~media/Internet/Content/Dateien/Forschung/WorkAgeingAndWelfare/PP-Scala\\_0309.ashx](http://www.unisg.ch/en/Forschung/Forschungsschwerpunkte/WorkAgeingAndWelfare/~media/Internet/Content/Dateien/Forschung/WorkAgeingAndWelfare/PP-Scala_0309.ashx)>.

### **Bütler 2010**

M. Bütler, *Swiss Pension System*, Netspar; Swiss Institute for Empirical Economic Research; Presentation at the University of St. Gallen, 2010, <  
<http://www.netspar.nl/files/Evenementen/20100610/pres%20monica%20buetler.pdf>>.

### **Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) 2010**

*Tempo vergrijzing loopt op*, Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek, 2010,  
<<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-083-pb.htm>>.

### **Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) 2011**

*Beroepsbevolking: geslacht en leeftijd*, Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011, <  
<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71738NED&D1=0,5,9,11,14-16&D2=0&D3=a&D4=0,5,8&D5=51&HD=110209-0929&HDR=G4,G1,T&STB=G3,G2>>.

### **Centraal Plan Bureau (CPB) 2006**

*Effecten versoepeling ontslagrecht en preventieprikkel*, Den Haag: Centraal Plan Bureau 2006, <<http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/effecten-versoepeling-ontslagrecht-en-preventieprikkel.pdf>>.

### **Centraal Plan Bureau (CPB) 2008a**

*Effecten doorwerkbonus*, Den Haag: Centraal Plan Bureau, 17 oktober 2008,  
<<http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/effecten-doorwerkbonus.pdf>>.

### **Centraal Plan Bureau (CPB) 2008b**

*Effecten van participatiebeleid*, Den Haag: Centraal Plan Bureau, 6 juni 2008,  
< <http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/effecten-van-participatiebeleid.pdf>>.

**Centraal Plan Bureau (CPB) 2010**

*Memorandum: Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen; antwoorden op enkele vragen*, Den Haag: Centraal Plan Bureau 2010, <  
<http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/memo236.pdf>>.

**Commissie voor Gelijke Behandeling (CGB) 2011**

*Begrippenlijst: 'objectieve rechtvaardiging'*, Commissie voor Gelijke Behandeling 2011, <  
<http://www.cgb.nl/faq1/begrippen>>.

**Cordewener, Lewin & Van Zelst 2007**

F. Cordewener, E. Lewin en W. van Zelst, 'Doorsneesysteem: een heel mooi pensioensysteem', *Tijdschrift voor pensioenvraagstukken*, Aflevering 2007-3.

**De Lange 2009**

P.M.C. de Lange, *Wat is oud?: Sfeerovergangen in het Pensioenrecht*, Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen, 2009.

**De Nederlandsche Bank (DNB) 2007**

*Kostendekkende premie voor pensioenfondsen*, Amsterdam: DNB 2007, <  
<http://www.dnb.nl/openboek/extern/id/nl/ppi/40-121578.html>>

**Dietvorst 2003**

G.J.B. Dietvorst, 'Pensioen volgens Balkenende – II', *Weekblad Fiscaal Recht*, Aflevering 2003/1103.

**Dietvorst e.a. 2011**

G.J.B. Dietvorst e.a., *Pensioengids 2011*, Deventer: Kluwer, 2011

**Donner 2009**

P.H. Donner, *Arbeidsparticipatie ouderen*, Den Haag: notitie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2009, <  
[http://docs.minszw.nl/pdf/35/2009/35\\_2009\\_3\\_13675.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/35/2009/35_2009_3_13675.pdf)>.

### **Donner 2010**

P.H. Donner, *Toekomst aanvullend pensioenstelsel; kabinetsinzet*, Den Haag: brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal, 7 april 2010, <<http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2010/04/07/brief-van-minister-donner-over-de-toekomst-aanvullend-pensioenstelsel-kabinetsinzet-met-aanbieding-rapport-evaluatie-financieel-toetsingskader/34-2010-3-14093.pdf>>.

### **Donner 2011**

P.H. Donner, *Vitaliteitspakket*, Den Haag: brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal, 4 juli 2011, <<http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/07/04/brief-van-minister-kamp-over-het-vitaliteitspakket/vitaliteitspakket.pdf>>.

### ***Expatriate Questions 2008***

*Swiss Financial Questions*, 2008, <<http://www.expatriatequestions.com/2008/09/how-does-swiss-pension-system-work.html>>.

### ***Europese Commissie 2010***

*Green Paper: Towards adequate, sustainable and safe European pension systems*, Brussel: Europese Commissie 2010, <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5551&langId=en>>.

### **Euwals, De Mooij & Van Vuuren 2009**

R. Euwals, R. de Mooij en D. van Vuuren, *Rethinking Retirement; From participation towards allocation*, Den Haag: CPB Memorandum No. 80 April 2009, <<http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/rethinking-retirement-participation-towards-allocation.pdf>>.

### **Gerards & Heringa 2003**

J.H. Gerards en A.W. Heringa, *Wetgeving gelijke behandeling*, Deventer: Kluwer, 2003.

### **Gielen & Van Ours 2007**

A. Gielen en J. van Ours, 'Een soepel ontslagrecht en de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers', *TPE digitaal*, 2007.

### **Gründemann 2009**

R. Gründemann, 'Arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland', *Tijdschrift voor HRM*, Aflevering 2, 2009.

### **Heemskerk 2009**

M. Heemskerk, *De arbeidsdeelname van oudere werknemers*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009.

### ***International Benefits Network 2009***

*Norway; an overview of employee benefits*, International Benefits Network, September 2009, <<http://www.intlben.com/country-profiles/norway-employee-benefits-state-mandatory-private-pension-plans-taxation.pdf>>.

### **Janse & Starink 2011**

F. Janse en B. Starink, 'Wijziging fiscaal kader beroepspensioenregelingen per 2015: heiligt het doel de middelen?', *PensioenMagazine*, mei 2011.

### **Jonasdottir 2007**

M. Jonasdottir, *The Icelandic Pension System*, maart 2007, <[http://esb.utn.is/media/esb\\_svor/19\\_-\\_Social\\_Policy/Annex\\_19-3\\_-\\_The\\_Icelandic\\_Pension\\_System.pdf](http://esb.utn.is/media/esb_svor/19_-_Social_Policy/Annex_19-3_-_The_Icelandic_Pension_System.pdf)>.

### **Kappelle e.a. 2011**

H.M. Kappelle, G.J.B. Dietvorst, R.M.J.M. de Greef, M.J.M. Hendriks, P.M.C. de Lange en E.A.P. Schouten, *Fiscale behandeling van oudedagsvoorzieningen: het kan beter, eerlijker, efficiënter en eenvoudiger*, Deventer: Kluwer 2011.

**Koopmans 2011**

J. Koopmans, *(C)DC consulting, voor het managen van pensioenrisico's in uw pensioenregeling*, LCD, 2011, <[http://www.lcpnl.com/media/286243/lcpnl\\_dc\\_brochure\\_201105.pdf](http://www.lcpnl.com/media/286243/lcpnl_dc_brochure_201105.pdf)>.

**Koppes e.a. 2008**

L.L.J. Koppes, E.M.M. de Vroome, M.E.M. Mol, B.J.M. Janssen en S.N.J. van den Bossche, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008; Methodologie en globale resultaten*, Hoofddorp: TNO Arbeid, 2008, <<http://www.tno.nl/downloads/Rapport%20NEA%202008%20Webversie1.pdf>>.

**Kösters & Moonen 2011**

L. Kösters en L. Moonen, *Van eenverdiener naar tweeverdiener: de nieuwe norm?*, Den Haag: CBS 2011, <<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/E9D85641-20F9-45A9-88F2-5E99F24F0F73/0/2011k1v4p37art.pdf>>.

**Krömer 2010**

D. Krömer, *Arbeidsmarkt: hoe stimuleren we vrijwillige mobiliteit?*, Derde minisymposium bij de Sociaal-Economische Raad (in de reeks van vijf) ter gelegenheid van de zestigste verjaardag van de Sociaal-Economische Raad, Den Haag, 2010, <<http://www.ser.nl/nl/actueel/congressen/2010/20100615.aspx>>.

**Kuijkhoven 2010**

J. Kuijkhoven, *Defined Contribution, Collective Investments; DCCI; een simpel, gedegen en toekomstbestendig pensioensysteem*, Seminar 14 oktober 2010 'Hoe wordt het Pensioenakkoord ingevuld?', Amsterdam, 2010, <<http://heeringprc.com/pdf/Rapport%20KWPS%20Corporate%20Pension%20Solutions.pdf>>.

**Lilja 2004**

R. Lilja, *Higher pension contributions for older workers to be abolished*, Finland, 2 maart 2004, <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/fi0402202f.htm>>



### **Lutjens 1999**

E. Lutjens, *Een halve eeuw solidariteit: 50 jaar Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds*, Rijswijk: Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Pensioenrecht, 1999.

### **Lutjens 2010**

E. Lutjens (red.), *Pensioenwet. Analyse en commentaar*, Deventer: Kluwer 2010

### **Lutjens & Heemskerk 2005**

E. Lutjens en M. Heemskerk, 'Leeftijdsonderscheid bij werknemerspremies: actuarieel toegestaan of verboden verschil in beloning?', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, juni 2005, p. 66-76

### **Marres 2010**

P. Marres, *Pensioen Chili biedt stabiliteit*, Nationaal Pensioenweblog, 10 maart 2010, <<http://pensioenweblog.nl/pensioen-chili-biedt-stabiliteit/>>.

### **Meijer 2010**

M. Meijer, *Mythe: Hoge lonen veroorzaken werkloosheid*, 21 maart 2010, <<http://www.meervrijheid.nl/?pagina=2170>>.

### **Mercer 2010**

*Melbourne Mercer Global Pension Index 2010*, Australian Centre for Financial Studies and Mercer, Melbourne Mercer Global Pension Index, October 2010, Melbourne, <<http://www.globalpensionindex.com/pdf/Mercer-Global-Pension-Index-Report-2010.pdf>>.

### **Ministerie van Algemene Zaken 2007**

*Samen werken samen leven. Beleidsprogramma Kabinet Balkenende IV 2007 – 2011*, Den Haag: Ministerie van Algemene Zaken, 2007, <<http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2007/06/14/beleidsprogramma-2007-2011/beleidsprogramma-compleet-1.pdf>>.

***Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2011***

*Overleg van het kabinet met de Stichting van de Arbeid*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 10 juni 2011, <

<http://www.fnvhoreca.nl/userfiles/Sociaal%20akkoord%20Brief%20Tweede%20Kamer%2010%20juni.pdf>>.

***Nauta, De Bruijn & Cremer 2004***

A. Nauta, M. de Bruijn en R. Cremer, *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*, Hoofddorp: TNO Arbeid, 2004.

***Nederlands Pensioen- & Beleggingsnieuws 2008***

*Commissie Bakker: 'Niet minder maar korter pensioen'*, 28 augustus 2008, <[http://www.npn-online.com/news/fullstory.php/aid/786/Commissie\\_Bakker:\\_91Niet\\_minder\\_maar\\_korter\\_pensioen\\_92.html](http://www.npn-online.com/news/fullstory.php/aid/786/Commissie_Bakker:_91Niet_minder_maar_korter_pensioen_92.html)>.

***Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) 2006***

*Ageing and employment policies: Live longer, work longer*, OESO 2006, <[www.monitoringris.org/documents/strat\\_reg/live\\_longer\\_work\\_longer.pdf](http://www.monitoringris.org/documents/strat_reg/live_longer_work_longer.pdf)>.

***Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) 2008***

*Pension Country Profile: Switzerland*, OESO 2008, <<http://www.oecd.org/dataoecd/63/34/42565638.pdf>>.

***Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) 2009***

*Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income systems in OECD Countries*, OESO 2009, <<http://www.dia-vorsorge.de/files/st000515.pdf>>.

***Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) 2011***

*Pensions at a Glance 2011: Retirement-Income systems in OECD and G20 Countries*, OESO 2011, <<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/8111011e.pdf?expires=1304323547&id=id&accname=guest&checksum=C09C894BA6CEF6A0DAFCF064928BB6A2>>.

**Pétursson 2007**

G. Pétursson, *Older people on the labour market in Iceland; public policy and measures within continuing education*, Government paper, December 2007, <[http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/32/Official\\_paper\\_IS07.pdf](http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/32/Official_paper_IS07.pdf)>.

**Piñera 2001**

J. Piñera, *De macht aan de arbeiders*, 01-01-2011, <<http://forum.fok.nl/topic/591399>>.

**Polman-Jager 2010**

J. Polman-Jager, 'Van bruto naar netto: meer dan een simpele rekensom', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, Aflevering 10-09-2010

**Poos & Wilk 2008**

M.J.J.C. Poos en E.A. van der Wilk, E.A., 'Levensverwachting samengevat. In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning', *Nationaal Kompas Volksgezondheid*, Bilthoven: RIVM, 22 september 2008.

**Pranger 2005**

A.H. Pranger, 'De Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd', *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, Aflevering 2005-2.

***Rapport Commissie Arbeidsparticipatie 2008***

Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie P. Bakker), *Naar een toekomst die werkt*, Rotterdam 2008, <[http://docs.minszw.nl/pdf/129/2008/129\\_2008\\_3\\_11930.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/129/2008/129_2008_3_11930.pdf)>.

***Rapport Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer 2010***

Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer (Commissie J.M.G. Frijns), *Pensioen: 'Onzekere Zekerheid'*, Eindhoven 2010, <[http://docs.minszw.nl/pdf/129/2010/129\\_2010\\_3\\_13883.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/129/2010/129_2010_3_13883.pdf)>.

***Rapport Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen 2010***

Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (Commissie K.P. Goudswaard), *Een sterke tweede pijler*, Den Haag 2010, <[http://docs.minszw.nl/pdf/129/2010/129\\_2010\\_3\\_13903.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/129/2010/129_2010_3_13903.pdf)>.

**Rosen & Gayer 2008**

H.S. Rosen en T. Gayer, *Public Finance*, New York: McGraw-Hill, Eighth Edition, 2008.

**Simons 2008**

M.H.A.C.J. Simons, 'It's a small step from DB to CDC, it's a giant leap from CDC to DC; Voor- en nadelen DC- versus CDC-regelingen', januari 2008, <<http://www.pensioenbestuurenmanagement.nl/pdf/1-2008/37-1-2008.pdf>>.

**Skirbekk 2004**

V. Skirbekk, 'Age and Individual Productivity: A Literature Survey', in: G. Feichtinger e.d., *Vienna Yearbook of Population Research*, Austrian Academy of Sciences Press, p. 133-153, Wenen 2004.

**Sociaal-Economische Raad 2006**

'Advies wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar', Publicatienummer 3, 17 maart 2006,

<[http://www.ser.nl/~media/DB\\_Advies/2000\\_2009/2006/b24589%20pdf.ashx](http://www.ser.nl/~media/DB_Advies/2000_2009/2006/b24589%20pdf.ashx)>.

**Sociaal-Economische Raad 2009**

*Europa 2020: de nieuwe Lissabon-strategie*, Den Haag: Sociaal-Economische Raad, 2009,

<[http://www.ser.nl/~media/DB\\_Advies/2000\\_2009/2009/b27900.ashx](http://www.ser.nl/~media/DB_Advies/2000_2009/2009/b27900.ashx)>.

**SPF Beheer bv 2009**

*Pensioen in internationaal perspectief*, Utrecht: SPF Beheer bv, 2009,

<<http://www.spfbeheer.nl/LinkClick.aspx?fileticket=aDTU6g5Q8OE%3D&tabid=83&language=nl-NL>>.

**Starink 2010**

B. Starink, 'Pensioenfondsen en verzekeraars krijgen er een concurrent bij: de premiepensioeninstelling', *Forfaitair*, Aflevering december 2010, nr. 210.

**Stevens & Schuurman 2008**

L.G.M. Stevens en B.G.J. Schuurman, *Pensioen in de loonsfeer*, Deventer: Kluwer 2008.

### ***Stichting voor Ondernemingspensioenfonds 2010***

'Multi-opf', 16 augustus 2010, <

<http://www.opf.nl/contenttypes/Artikelen/Artikel1164.aspx?Source=http%3A%2F%2Fwww.opf.nl%2Fweb%2FPages%2Fdefault.aspx>>.

### ***Stichting Pensioenfonds ABP 2010***

*ABP Pensioenreglement per 1-1-2010; Hoofdstuk 17*, ABP 2010,

<[http://www.abp.nl/abp/abp/images/Pensioenreglement%2020100101%20\(3\)\\_tcm108-48101.pdf](http://www.abp.nl/abp/abp/images/Pensioenreglement%2020100101%20(3)_tcm108-48101.pdf)>.

### ***Stichting van de Arbeid 2010***

*Pensioenakkoord voorjaar 2010*, 4 juni 2010, <[http://www.aob.nl/kixtart/nm/articlefiles/7920-Pensioenakkoord\\_4\\_%20juni\\_2010.pdf](http://www.aob.nl/kixtart/nm/articlefiles/7920-Pensioenakkoord_4_%20juni_2010.pdf)>.

### ***Stichting van de Arbeid 2011a***

*Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord*, 10 juni 2011, <[http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Aanbevelingen/2010\\_2019/2011/20110610\\_uitwerkingsmemorandum.ashx](http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Aanbevelingen/2010_2019/2011/20110610_uitwerkingsmemorandum.ashx)>.

### ***Stichting van de Arbeid 2011b***

*Beleidsagenda 2010: investeren in participatie en inzetbaarheid*, 10 juni 2011, <

[http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Aanbevelingen/2010\\_2019/2011/20110610\\_Beleidsagenda\\_2020.ashx](http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Aanbevelingen/2010_2019/2011/20110610_Beleidsagenda_2020.ashx)>.

### ***Terwee, Dekkers & Van Woerden 2010***

S. Terwee, C. Dekkers en R. van Woerden, *Praktijkgids Pensioenen*, Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2010.

### ***Van den Berge, Knecht & Tros 2008***

T. Van den Berge, R. Knecht en F.H. Tros, *Evaluatie van de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid*, Hugo Sinzheimer Instituut Universiteit van Amsterdam, 2008.

**Van Dalen, Henskens & Schippers 2007**

H.P. van Dalen, C.J.I.M. Henskens en J. Schippers, *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*, Den Haag: NIDI, 2007.

**Van Dalen, Henskens & Conen 2010**

H.P. van Dalen, C.J.I.M. Henskens en W. Conen, 'Verhoging pensioenleeftijd geloofwaardig? Werkgevers aan het woord', *PensioenMagazine*, Aflevering 2010-8/09, nr. 148.

**Van Ewijk & Slokker 2008**

C. van Ewijk en M. Slokker, 'Politieke economie van de VUT', *TPEdigitaal* Vol. 2 No. 2, p. 61-79, Amsterdam 2008.

**Van Harten 2011**

J. van Harten, *Pensioennieuws 2011 selectie week 20*, 2011, <<http://www.pensioenweblog.nl/pensioennieuws-2011-selectie-week-20/>>.

**Van Slooten 1999**

J.M. van Slooten, *Arbeid en Loon*, (diss. Uva Amsterdam), Deventer: Kluwer 1999.

**Van der Sterren 2011**

V. van der Sterren, *Beleid van vrijheid – Een royale oude dag*, Liberale Media Serie 12 januari 2011, <<http://www.liberalemedia.nl/mens-en-maatschappij/758-serie-beleid-van-de-vrijheid-een-royale-oude-dag>>.

**Van Oorschot & Jensen 2008**

W. van Oorschot en P.H. Jensen, *Early retirement differences between Denmark and the Netherlands; a cross-national comparison of push and pull factors in two small European welfare states*, *Journal of Aging Studies*: 7 January 2008, <<http://spitswww.uvt.nl/~worschot/wvo/ArtikelenOnline/EarlyRetJAS.pdf>>.

**Van Veen 2005**

D.D. van Veen, 'WGBL: de objectieve rechtvaardigingsgrond', *PensioenMagazine*, 2005, nr. 12.

**Vermeend 2001**

W.A. Vermeend, *Kabinetsstandpunt Werkgelegenheidspakket 2011*, Den Haag: brief aan de voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten Generaal, 18 oktober 2001, <[http://docs.minszw.nl/pdf/34/2001/34\\_2001\\_3\\_1645.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/34/2001/34_2001_3_1645.pdf)>.

**Vidlund 2009**

M. Vidlund, *Pension contribution level in Denmark*, Finnish Centre for Pension Reviews, 2009, <<http://62.236.128.117/Binary.aspx?Section=42845&Item=63996>>.

**Vis 2010**

M. Vis, 'Leidt STAR-pensioenakkoord toch tot meer (C)DC-regelingen', *Het Financieele Dagblad*, 2 juli 2010

**Visser & Ceelen 2008**

M.R. Visser en M.G.L. Ceelen, 'Doorwerkbonus en houdbaarheidsbijdrage roepen veel vragen op', *PensioenMagazine*, 2008, nr. 12.

**Vos & Pikaart 2007**

M.L. Vos en M. Pikaart, 'Jongeren met pensioen: Intergenerationele solidariteit anno 21<sup>e</sup> eeuw', *Netspar NEA Papers*, Nummer 4, Mei 2007.

**Ybema, Geuskens & Oude Hengel 2009**

J.F. Ybema, G. Geuskens en K. Oude Hengel, *Oudere werknemers en langer doorwerken; Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*, Hoofddorp: TNO, 2009, <[http://www.tno.nl/downloads/oudere\\_werknemers\\_en\\_langer\\_doorwerken.pdf](http://www.tno.nl/downloads/oudere_werknemers_en_langer_doorwerken.pdf)>.

**Wellink 2008**

A.H.E.M. Wellink, 'De creatieve economie is een open economie', Seminar Jong DNB, 15 mei 2008, <<http://www.dnb.nl/nieuws-en-publicaties/nieuwsoverzicht-en-archief/speeches-2008/auto175564.jsp>>.

## **Willemsen & De Vries 2002**

M. Willemsen en S. De Vries, 'Oud en Wijs in het Onderwijs', Hoofddorp: TNO Arbeid (Ongepubliceerd manuscript), 2002.

## **Wet- en regelgeving**

Artikel X Belastingplan 2002-I, Wet van 14 december 2001, Stb. 2001, 640.

Artikel I, onderdeel R, Wet van 18 december 2008, Stb. 2008, 565 (Belastingplan 2009)

Beantwoording schriftelijke vragen 2011Z09492 over de PPI

Beleidsbesluit 23 oktober 2007, nr. CPP2007/552M, Stcrt. Nr. 212

Beleidsbesluit 21 december 2009, Nr. CPP2009/1487M, Stcrt. 2009, 20523

Handelingen II, 2009-10, nr. 93

Handreiking voor de toepassing van het besluit d.d. 21 december 2009, CPP2009/1487M

Kamerstukken I, 2003-04, nr. 28 170

Kamerstukken I, 2005-06, nr. 30 413

Kamerstukken II, 1955-56, nr. 4009, 'Voorlopig verslag AOW'

Kamerstukken II, 1997-98, nr. 26 020

Kamerstukken II, 1998-99, nr. 26 020

Kamerstukken II, 1998-99, nr. 26 537, 'Taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars', nr. 2

Kamerstukken II 1999-2000, nr. 27 073, 'Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000'

Kamerstukken II 2001-02, nr. 28 013, 'Wetsvoorstel Belastingplan 2002; I – Arbeidsmarkt en inkomensbeleid'

Kamerstukken II 2001-02, nr. 28 170, 'Wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid'

Kamerstukken II 2005-06, nr. 30 413, 'Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet)'

Kamerstukken II, 2008-09, nr. 31 704

Kamerstukken II, 2008-09, nr. 31 707

Kamerstukken II 2008-09, nr. 31 774, 'Wetsvoorstel Keuzemogelijkheid uitstel van AOW-uitkering'

Kamerstukken II 2009-10, nr. 32 247, 'Wetsvoorstel Verhoging AOW-leeftijd'

Kamerstukken II 2010-11, nr. 32 767, 'Wetsvoorstel Verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar'

Regeling vrijstelling verplichtingen WW, Stcrt. 2003, nr. 241



Regeling stimuleren leeftijdsbewust personeelsbeleid, Stcrt. 2006, nr. 93

### **Jurisprudentie**

DEC-E2001-029 (Perry v Garda Commissioner)

HR, 12 februari 1958, BNB 1958/103

HR, 8 oktober 2004, PJ 2004/138/139 (KLM en Martinair)

HvJ EG, 26 februari 1986, *NJ* 1987, 350 (Beets-Proper)

HvJ EG, 13 juli 1989, 171/88 (Rinner-Kuhn)

HvJ EG, 17 mei 1990, *NJ* 1992, 436 (Barber)

HvJ EG, 27 oktober 1998, *NJ* 1999, 518 (Boyle)

### **Oordelen CGB**

17 mei 2004, oordelen 2004-51 en 52, PJ 2004/88 en 89

24 december 2004, oordeel 2004-174, PJ 2005/21

22 juli 2005, oordeel 2005-138, PJ 2005/113

7 juli 2006, oordeel 2006-140, PJ 2006/95

18 december 2007, oordeel 2007-219, PJ 2008/54

10 september 2009, oordeel 2009-89, PJ 2009/185