

De doorsneepremie moet blijven



Patrick van der Lee
verbonden
aan Milliman
Pensioenen te
Amsterdam

In de kruistocht tegen ongewenste solidariteit hebben pensioenexperts en politici een nieuw doelwit op de korrel: de doorsneepremie. Daarin wordt voor iedere werknemer een gelijk percentage van de pensioengrondslag aan het pensioenfonds afgedragen. Omdat de kostprijs voor jongeren lager is dan voor ouderen, zou sprake zijn van subsidiëring van ouderen door jongeren. Het CPB heeft dat in een dik rapport nog eens haarfijn voor ons uitgerekend.

Doorsneepremie exit dus? Zeker niet! Een heel belangrijk element blijft in de discussie onderbelicht: er is in Nederland geen werknemer te vinden die zelf betaalt! Het is de werkgever die de premie afdraagt. Hoe stelt het pensioenfonds doorsneepremie vast: het fonds berekent voor alle deelnemers individueel de actuariel benodigde premie, voegt de uitvoeringskosten en solvabiliteitsopslag toe en drukt alles uit in een percentage van de pensioengrondslagsom. Administratief en communicatief wel zo eenvoudig. Of zit u liever op duizenden individuele premienota's te wachten? Betaalt de werkgever met de doorsneepremie dan evenveel voor jongeren als ouderen? Nee, want onder het oppervlak betaalt hij toch echt de individueel benodigde premie.

En de eigen bijdrage dan? Die is toch voor ieder gelijk (als percentage van de grondslag)? Dat klopt, maar deze bijdrage is ook voor de jongere niet (of nauwelijks) hoger dan de actuariële prijs van zijn pensioenopbouw. Hij betaalt dus zelf niets te veel. En betaalt dus ook niet voor een ander. Goed beschouwd is de doorsneepremiesystematiek gelijk aan de beschikbare premieregeling: de werknemer betaalt een gelijke bijdrage, de werkgever vult aan tot de actuariële premie. Het is dan toch typisch dat het CPB de beschikbare premieregeling als actuariel fair alternatief van de doorsneepremie noemt. En... de Commissie Gelijke Behandeling oordeelde dat deze methode leeftijdsdiscriminatie juist voorkomt.

Is het dan eerlijk dat de werkgever voor de oudere werknemer veel meer pensioenpremie betaalt? Buiten dat dit eerder een beloningsvraagstuk is, levert het ook weinig problemen op. Zelfs de *job hopper* zal altijd ergens in een pensioensysteem blijven, waarbij hij ook de hoge pensioenpremie van de werkgever krijgt. En ook de zzp'er die halverwege zijn carrière voor zichzelf begint, heeft nooit te veel betaald, en heeft dus ook niets meer 'te goed'. Geen enkele reden dus om ingewikkelde stelsels met degressieve opbouw te introduceren.

Het is nog lang geen tijd om onze vertrouwde en simpele doorsneepremie over boord te zetten. Gelukkig heeft het CPB-rapport ook aangetoond dat overgang naar alternatieven tot overgangsproblemen leidt. Het middel is erger dan de kwaal. Zeker als je beseft dat er geen kwaal is.



Betaalt de werkgever met de doorsneepremie dan evenveel voor jongeren als ouderen? Nee, want onder het oppervlak betaalt hij echt de individueel benodigde premie

