

Pensioenmonitor

Piet Rietman, Econoom

Tel.: 0650264085 / piet.rietman@nl.abnamro.com

Stijgende pensioenpremies zetten koopkracht onder druk

- ▶ **Vier manieren om premiestijgingen te voorkomen**
- ▶ **Desondanks zullen de premies in 2021 met zo'n 4% stijgen**
- ▶ **Dit zet de nettolonen meer onder druk dan Prinsjesdag goed kan maken**

Vier manieren om premiestijgingen te voorkomen

De zomer is traditioneel het seizoen waarin pensioenfondsbesturen en werkgevers schermen met grote verhogingen van de pensioenpremies. Pensioenfondsbesturen rekenen door hoeveel de premie omhoog moet om de dekking van het fonds op peil te houden en communiceren dit. Vervolgens kunnen sociale partners en verantwoordingsorganen tegengas geven en wordt er soms een compromis gevonden waarin de stijging meevalt, bijvoorbeeld dankzij een opbouwverlaging.

Werkgevers wijzen vaak op premiestijgingen als inleidende beschieting voor aankomende cao-onderhandelingen. Zo liet de federatie voor Universitair Medisch Centra (UMC's), een dag nadat het ABP haar premieverhoging aankondigde, weten dat deze stijging "de loonruimte voor UMC's opeet". Zulke uitingen moeten gezien worden als onderdeel van een proces waarin toch een compromis wordt gevonden over loonstijging en waarin ook het vergroten van de totale loonruimte kan worden besproken. Er is dus een aantal knoppen om aan te draaien:

1. Premiestijgingen voorkomen ten koste van de lonen

De pensioenpremie bestaat uit een werkgevers- en werknemersdeel. Indien wordt overeengekomen dat het werkgeversdeel stijgt, verkleint dit in principe de totale loonruimte die er binnen het bedrijf of sector beschikbaar is. De cao-lonen kunnen dan minder stijgen. Aangezien stijging van het werknemersdeel het nettoloon verlaagt, voeren werkgevers in de regel als argument aan dat zowel stijging van het werkgevers- als werknemersdeel uiteindelijk op het bordje van de werknemer belandt. In bedrijven of sectoren die op dit moment verliesgevend zijn (of waar de overheid de financiering niet uitbreidt) is er inderdaad veel voor te zeggen dat de loonruimte niet uitgebreid kan worden.

2. Premiestijgingen voorkomen ten koste van de winsten

In veel bedrijven of sectoren is het echter mogelijk om de totale loonruimte te verhogen – zelfs in deze crisis. Daardoor kunnen zowel de werkgeverspremies als de lonen voldoende stijgen. De impuls voor de consumptie die dit met zich mee brengt zou helpen bij het herstel na de recessie. Maar in tegenstelling tot landen met een wat meer geleide loonpolitiek spelen economische argumenten hier een ondergeschikte rol. Het vergroten of verkleinen van de totale loonruimte is primair afhankelijk van de machtsbalans tussen werkgever en werknemer, die door afnemende ledenaantallen van vakbonden steeds schever wordt.

3. Premiestijgingen voorkomen ten koste van de opbouw

Als de pensioenpremie niet wordt verhoogd en er niet wordt gekort, maar de dekking van het pensioenfonds onvoldoende is, wordt feitelijk het in de toekomst uit te keren pensioen kleiner. Omdat in het huidige pensioenstelsel nog sprake is van

een aanspraak op een pensioen, moeten sociale partners die aanspraak verkleinen door aanpassing van het opbouwpercentage. We verwachten dat dit najaar bij veel pensioenfondsen vooral voor deze route wordt gekozen, aangezien kortingen en (fors) hogere premies direct voelbaar zijn. Daardoor zijn ze minder goed uitlegbaar. Onder normale omstandigheden zien we daarom al dat bij een keuze tussen premieverhoging, korten en opbouwverlaging vaak voor de derde wordt gekozen – in crisistijd verwachten we dat dit nog vaker zo is.

4. Premiestijgingen voorkomen door te korten op pensioenuitkeringen

Pensioenfondsen worden opgeroepen door de minister om premiestijging, opbouwkorting en korten met elkaar in balans te laten zijn. Er moet daarbij 'evenwichtigheid' worden betracht wat zoveel betekent als dat werkenden niet ontzien mogen worden ten koste van gepensioneerden of andersom. Dit zou in theorie moeten betekenen dat er soms door pensioenfondsbesturen uit eigen beweging voor korten wordt gekozen. De afgelopen jaren hebben we echter gezien dat de 'kortingsgrens' bepaalt of er gekort moet worden: pas als er een wettelijke verplichting is om te korten, wordt er gekort. Deze kortingsgrens lag afgelopen jaar en dit jaar op een dekkingsgraad van 90%. We verwachten dat deze 90% bij bijvoorbeeld ABP en PFZW niet gehaald wordt. Het ligt echter niet in de lijn der verwachting dat pensioenfondsbesturen die boven de 90% het jaar eindigen, vrijwillig voor kortingen kiezen.

Desondanks zullen de premies in 2021 met zo'n 4% stijgen

We verwachten, samenvattend, dat dit najaar in verschillende bedrijven en sectoren wordt gekozen voor optie 1 en/of 3 – een kleinere loonstijging of een lagere opbouw. Omdat de loonruimte in het algemeen al onder druk staat in 2021 zal met name de opbouw het kind van de rekening zijn.

Ook met het oog op het premieplafond in het nieuwe stelsel blijft er dan een gemiddelde premiestijging over van zo'n 4%. Dat lijkt maar iets meer dan in andere jaren, al kan het in de ene sector gaan om 0% en in de andere om 10% of 15%: in een rivier van gemiddeld een meter diep kun je nog steeds verdrinken.

Dit zet de nettolonen meer onder druk dan Prinsjesdag goed kan maken

Een pensioenpremiestijging van 4% komt er bij een modaal salaris en een gemiddeld premieniveau op neer dat het netto maandloon met 22 euro daalt. Zodra we de precieze inhoud van de Miljoenennota en Macro-Economische Verkenningen kennen valt er een preciezere rekensom te maken, maar op het eerste gezicht lijken de ontwikkelingen waardoor het gat tussen bruto en netto groeit (pensioenpremiestijging en een mogelijke verhoging van de inkomensafhankelijke zorgpremie) de vooralsnog enkele maatregel waardoor dit gat kleiner wordt (1 procentpunt belastingverlaging in de laagste schijf) meer dan ongedaan te maken.

Koopkrachtstijging zou dan in 2021 vooral uit de bruto lonen moeten komen, maar de ontwikkeling daarvan valt tegen. De cao-loonstijging ramen wij op 1,2%, het CPB gaat uit van 1,4%. De incidentele loongroei (samenstellingseffecten en veranderingen in individuele beloningen) was ondanks de krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren al negatief en zal dat nu zeker zijn.

Zo draagt de stijging van de pensioenpremie bij aan ons algemene beeld van de koopkrachtontwikkeling in 2021: rond het nulpunt voor werkenden en uitkeringsgerechtigden en een daling voor gepensioneerden.

DISCLAIMER

Dit document is samengesteld door ABN AMRO. Het heeft uitsluitend als doel om financiële en algemene informatie te verstrekken over de economie. ABN AMRO behoudt zich alle rechten voor met betrekking tot de informatie in het document en het document wordt uitsluitend aan u verstrekt voor uw informatie. Het is niet toegestaan dit document (geheel of deels) te kopiëren, distribueren, door te geven aan een derde of om het voor enig ander doel te gebruiken dan hier boven bedoeld. Dit document is informatief bedoeld en vormt geen aanbieding van effecten aan het publiek, of een uitnodiging om een aanbod te doen.

U mag niet om welke reden dan ook vertrouwen op de informatie, meningen, beramingen, en aannames in dit document noch dat het compleet, accuraat of juist is. Er wordt geen garantie gegeven, uitdrukkelijk of stilzwijgend, door of uit naam van ABN AMRO, haar directeuren, functionarissen, vertegenwoordigers, gelieerde partijen, groepsmaatschappijen of werknemers met betrekking tot de juistheid of volledigheid van de informatie in dit document, en geen enkele aansprakelijkheid wordt geaccepteerd voor enig verlies als direct of indirect gevolg van het gebruik van deze informatie. De opvattingen en meningen opgenomen hierin kunnen op enig moment aan verandering onderhevig zijn en ABN AMRO heeft geen enkele verplichting om de informatie in dit document na de datum hiervan te herzien.

Voordat u in enig product van ABN AMRO investeert, dient u zich te informeren over de verschillende financiële en andere risico's, alsmede mogelijke beperkingen voor u en uw investeringen als gevolg van toepasselijke wetgeving en regels. Indien u, na lezing van dit document, overweegt een investering te doen in een product, raadt ABN AMRO aan om een dergelijke investering met uw relatiemanager of persoonlijke adviseur te bespreken om nader te bezien of het relevante product – met inachtneming van alle mogelijke risico's – past bij uw investeringen. De waarde van beleggingen kan fluctueren. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garanties voor de toekomst. ABN AMRO behoudt zich het recht voor wijzigingen in dit materiaal aan te brengen.

Alle rechten voorbehouden