



Arbeidsmarkt cruciaal

Auteur(s):

Valke, E.M.

De auteur is senior beleggingsstrateeg bij MeesPierson te Amsterdam.ineke.valke@meespierson.com**Verschenen in:**

ESB, 87e jaargang, nr. 4387, pagina D22, 5 december 2002

Rubriek:

Dossier: Duitsland

Trefwoord(en):

pensioen

Door royale uitkeringen, het grotendeels via het omslagstelsel gefinancierde systeem en de arbeidsmarktproblematiek, is Duitsland nog niet uit de pensioenzorgen. Nederland staat er beter voor, maar verspeelde de afgelopen tijd een deel van haar voorsprong.

Het Duitse staatspensioen is met een netto omvang van ongeveer zeventig procent van het gemiddeld loon royaal (zie [tabel 1](#)). Dit pensioen is gekoppeld aan de ontwikkeling van de brutolonen. Als gevolg van de hoogte van het staatspensioen zijn de andere pijlers (collectieve en particuliere pensioenen) in Duitsland beperkt ontwikkeld. Duitse werknemers en werkgevers betalen een gelijk percentage premie. Als gevolg van de solidariteitsgedachte overheerst het omslagstelsel. Dit maakt de positie van het stelsel, met de sterke vergrijzing in de komende vijf jaar in zicht, erg kwetsbaar. Weliswaar zullen de pensioenlasten als percentage van het bbp tot en met 2010 dalen, maar dit is een gevolg van de huidige economische terugval. De pensioendruk blijft ruim boven het Europese gemiddelde en zal na 2010 weer geleidelijk toenemen.

Tabel 1. Kenmerken van pensioenstelsels in Duitsland en Nederland

	Duitsland	Nederland
voorwaarden max. staatspensioen	45 jaar werknemer	50 jaar ingezetene
staatspensioen/gem. nettoloon	70%	54%
staatspensioen/totale pensioenuitkering	78%	48%
pensioenpremie eerste pijler	19,1%	17,9%
pensioenkosten eerste pijler/bbp	11,8%	7,9%
pensioenkosten eerste pijler/bbp, 2040	14,5%	13,9%
deelname tweede pijler	46%	91%
totale pensioenuitkering/gem. nettoloon	80%	70%
pensioenvermogen per capita, in \$	3500	43.700
bevolking 65+ /bevolking 15 tot 64 jaar	24,3%	20,4%
bevolking 65+ /bevolking 15 tot 64 jaar, 2040	50,1%	43,3%
arbeidsparticipatie 55-64 jaar, eu-eis: 50% in 2010	41,5%	39,9%

Bronnen: Economic Policy Committee, oeso.

Omdat de premiebijdragen voor het staatspensioen nu al onvoldoende zijn, draagt de overheid een kwart bij, namelijk 26 procent van alle pensioenuitkeringen. Dit jaar en mogelijk ook volgend jaar wordt de Europese norm voor het begrotingstekort overschreden.

Het deelnemerspercentage aan collectieve werk-nemersregelingen is veelal te beperkt om de eerste pijler gedeeltelijk te vervangen. Toch zijn op dit moment de sociale lasten van de werkgevers al hoger dan in de andere Europese landen.

Maatregelen

Begin dit jaar voerde de Duitse overheid een aantal veranderingen door, die de betaalbaarheid zullen verbeteren. Kernpunten zijn het versoberen van het staatspensioen en het fiscaal stimuleren van aanvullende pensioenen. Verder is oprichting van afzonderlijke sectorpensioenfondsen mogelijk, waardoor ook kleinere ondernemingen mee kunnen doen, en zijn de werknemerseisen voor deelname en overdracht iets versoepeld. De omvang van het staatspensioen wordt geleidelijk iets verlaagd, terwijl de pensioenpremies slechts in beperkte mate zullen toenemen. De maatregelen tekenen de solidariteit binnen de generaties: zowel de premieontvangers als -betalers leveren in. De toegezegde toename in zekerheid voor zowel werk-gever als werknemer blijkt echter van korte duur, nu nog geen twee maanden na de verkiezingen de regering de pensioenpremies al weer meer wil verhogen dan eerder aangegeven¹.

De maatregelen kosten de Duitse overheid in 2008 bijna dertien miljard euro². Daar staat tegenover dat het belang van de eerste pijler

iets afneemt, meer verantwoordelijkheid bij de sociale partners ligt en in de toekomst de belastinginkomsten bij de uitkering van de pensioenrechten zullen toenemen.

Het polderpensioen

In Nederland vindt een groot deel van de pensioen-opbouw via collectieve regelingen bij afzonderlijke pensioenfondsen plaats. De aow oogt met zeventig procent van het minimumloon een stuk soberder dan zijn Duitse tegenhanger.

Nederland loopt wat vergrijzing betreft iets achter op Duitsland en kampt vooral vanaf 2015 met een verouderende bevolking. Naar verwachting zullen de pensioenkosten oplopen van acht procent van het bbp nu naar veertien procent in 2040. Dit jaar zijn de door de werknemers opgebrachte aow-premies waarschijnlijk al onvoldoende om deze te financieren. Een premie-verhoging is geadviseerd. Het opgerichte aow-fonds kan pas vanaf 2020 gebruikt worden en zal gevuld worden met de door aflossing van de staatsschuld vrijkomende rentelasten. De positie van de overheid is gunstig, door de afnemende staatsschuld en de verbeterde werkgelegenheid. Deze lijn moet wel worden vastgehouden om de kosten van de vergrijzing en het relatief grote aandeel inactieven op te vangen. Door de langdurige daling van de aandelenkoersen en de hogere inflatie is er bij enkele pensioenfondsen sprake van onderdekking en verhogen veel pensioenfondsen de premies. Dan nog zijn de pensioenlasten lager dan in concurrerende landen. Voor Nederland nemen derhalve de kosten van de vergrijzing eveneens aanzienlijk toe, maar de positie van de overheid en werkgevers is beter.

Mogelijkheden tot verbetering

Voor het inspelen op de vergrijzing als economisch vraagstuk zijn verlaging van de pensioenuitkering, verlenging van de werkzame periode, verhoging van de pensioenpremies en tijdelijke dan wel permanente opheffing van de indexering niet voldoende. Voor deze oplossingen heeft Duitsland al gekozen. Verbetering van de schuldsituatie, verdere stimulering van arbeidsparticipatie en overgang naar het beschikbare premiestelsel kunnen tot verbeterde vooruitzichten voor de pensioenstelsels leiden. Stimulering van de arbeidsparticipatie is zeker in Duitsland van belang omdat de bevolkingsomvang vanaf 2020 zal dalen. Een toename van de arbeidsparticipatie met één procent zou in zowel Duitsland als Nederland een daling van de premies ten opzichte van het bbp opleveren van 0,3 procent. Daarnaast liggen de productiviteit per werknemer en de groei van de werkgelegenheid in Duitsland ruim onder die van de andere Europese landen. Door de grote bescherming van werknemers en ook de overdrachtsbeperkingen voor pensioenen is de arbeidsmarkt inflexibel. Dergelijke maatregelen had Duitsland in de jaren van groei moeten treffen. Tevens had het de begroting en sociale voorzieningen op orde moeten brengen, zeker omdat door de mate van vergrijzing en de niet optimaal werkende arbeidsmarkt de lasten meer zullen stijgen dan de regering nu wil doen geloven. Verdere pensioenherzieningen zullen dan noodzakelijk zijn. Tenslotte kiezen Duitse werkgevers bij het aanbieden van nieuwe pensioenregelingen veelal voor het beschikbare premiestelsel, hetgeen het beleggingsrisico bij de werknemer legt in plaats van bij de werkgever. Tevens verbetert deze regeling, door de individuele opbouw, de mobiliteit van werknemers. Bij bestaande regelingen, zoals in Nederland, ligt dit moeilijker.

Naar Duits voorbeeld?

Omdat de vergrijzing in Duitsland in een verder stadium is, kan de Duitse aanpak Nederland misschien tot voorbeeld dienen. De gang van zaken in Duitsland toont de samenhang tussen economische groei, werkgelegenheid en pensioenen. Verder heeft Duitsland een iets hogere participatiegraad van 55- tot 64-jarigen en een hoger aantal gewerkte uren. Nieuwe wetgeving poogt in Nederland het vroegpensioen minder populair te maken. Men streeft naar een toename van 0,75 procent per jaar van de participatiegraad voor 55-plussers. Het feit dat de levensverwachting toeneemt, maakt, om onze huidige welvaart in stand te houden, langere arbeidsparticipatie te rechtvaardigen. In Duitsland wordt al sinds 1992 doorwerken na het 65e levensjaar gestimuleerd.

Door loonmatiging, flexibilisering en het samenspel tussen de sociale partners met betrekking tot pensioenen staat de arbeidsmarkt in Nederland er beter voor. De moeizame onderhandelingen over een sociaal akkoord, de dalende aandelenkoersen en de afzwakkende groei leiden echter tot minder gunstige vooruitzichten. Door minder vermogensopbouw en een meer risicoaverse houding zijn de Duitse pensioenverliezen als gevolg van de beursmalaise beperkter, hoewel verscheidene Duitse concerns eveneens onderdekking hebben dan wel de pensioenmiddelen hebben geïnvesteerd in plaats van gereserveerd.

Er kunnen vraagtekens gezet worden bij de vrijheid die ondernemingspensioenfondsen hadden, met name met betrekking tot terugstortingen aan de bijbehorende ondernemingen en premievrijstellingen, hoewel ook de overheid hierop aasde. Wat dat betreft zouden Nederlandse ondernemingen de solidariteitsgedachte uit Duitsland ook in goede tijden moeten overnemen. In principe is deze er wel, want de overschotten kunnen ten goede komen aan toekomstige generaties. Maar terwijl werkgevers en werknemers profiteerden van terugstortingen, zagen gepensioneerden niets van de voordelen terug. Nu het slechter gaat, staat de indexering onder druk en klagen de ondernemingen over oplopende lasten ³.

Met de oprichting van het aow-fonds heeft Nederland al vroeg aangegeven een oplossing te zoeken voor het onder druk komende omslagstelsel. Omdat het fonds onderdeel is van de begroting worden evenwel nog geen middelen gereserveerd. De Duitse regering stortte twee jaar geleden de opbrengsten van de veiling van de umts-licenties in de pensioenfondsen van Deutsche Post en Deutsche Bahn. Nederland kan dit voorbeeld volgen door buitengewone baten te reserveren.

Conclusie

Samenvattend zijn er vier leerpunten: het bevorderen van arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen boven 55 jaar, extra bijstortingen bij het aow-fonds, een betere solidariteit tussen werkenden en nietwerkenden en continue nadruk op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en de positie van werkgevers. Voor beide landen geldt dat de huidige welvaart met een lager aantal werknemers moeilijk te handhaven is, tenzij de economische groei wereldwijd aantrekt, een productiviteitsstijging wordt gerealiseerd en de rendementen op het pensioenvermogen toenemen.

D.J. Bruinsma: [Buren](#)

C.W.A.M. van Paridon: [Herenigd en versterkt](#)

M. Schramm: [Matigen loont niet, individualiseren wel](#)

S. Brakman, J.H. Garretsen: [Wordt de economische Muur geslecht?](#)

H.A.M. van Lieshout: [Duale stelsel is Tantaluskwelling](#)

A.H. Kleinknecht: ['Made in Germany': ieder nadeel heb z'n voordeel](#)

R. Inklaar, J. Sleifer, B. van Ark: [Innovatie en productiviteit](#)

W.H.J. Hassink: [Hartz en Donner: efficiënte onderhandelingen?](#)

F.A.G. den Butter: [De man van twee miljoen](#)

E.W. Mehring: [Vertrouwen is goed, controle is beter](#)

E.M. Valke: [Arbeidsmarkt cruciaal](#)

J.J.A. Eggelte: [Stroomopwaarts het Rijnland in](#)

A.L. Bovenberg: [Werk aan de winkel voor nieuw kabinet](#)

H. Maarse: [Tussen wachtlijst en waslijst](#)

K.G. Okma: [Duitse zorg op een kruispunt-hoezo?](#)

A.Bocker, D. Thranhardt: [\(Waarom\) integreert Duitsland beter?](#)

W. Jonkhoff: [Land van de rijzende zon?](#)

1 De premiestijging zou uitkomen op 22 procent van het loon in 2030 tegenover 19,1 procent nu. De regering wilde deze onlangs verhogen tot 19,5 procent, maar de oppositie eiste dat een commissie eerst nader onderzoek doet naar hervorming van de sociale zekerheid. Zie het Financieele Dagblad, 13 november 2002. Berekeningen uit 1990 gingen al uit van een druk van 36 procent. Zie Europese Commissie, National strategy report on old-age pension provision, Germany.

2 De fiscale bijdrage loopt jaarlijks op, waarbij werknemers in 2008 een maximum van vier procent van het inkomen kunnen wegzetten.

3 Overigens is deze indexering niet verplicht.