

Pensioenakkoord 10 juni 2011

Vrijdag 10 juni 2011 heeft het kabinet met de werkgeversorganisaties en vakbonden, verenigd in de Stichting van de Arbeid (hierna: STAR), een Pensioenakkoord gesloten. Er is overeenstemming bereikt over de toekomst van het pensioenstelsel en het langer gezond kunnen doorwerken. Het doel van de afspraken is de AOW en pensioenen veilig te stellen en betaalbaar te houden. Met deze afspraken blijft volgens minister Kamp voor ouderen en jongeren ook in de toekomst een goede oudedagsvoorziening bestaan. Ook de houdbaarheid van de overheidsfinanciën verbeteren door dit akkoord met 0,7% bbp.

Op 10 mei jl. heeft minister Kamp (SZW) al het wetsvoorstel 'Wet verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar' naar de Tweede Kamer gestuurd. Volgens dit wetsvoorstel wordt de pensioenleeftijd voor de AOW en de aanvullende pensioenen respectievelijk in 2020 en 2013 verhoogd. Minister Kamp heeft toen al toegezegd dat hij het Pensioenakkoord nog in dit wetsvoorstel wil verwerken.

Afspraken pensioenakkoord

- De AOW-leeftijd gaat in 2020 naar 66 en naar verwachting in 2025 naar 67 jaar.
- Het AOW-pensioen gaat omhoog vanaf 2013.
- Mensen kunnen door een flexibele AOW kiezen wanneer ze stoppen met werken.
- De aanvullende pensioenen worden meer schok- en toekomstbestendig gemaakt.
- Het wordt voor oudere werknemers makkelijker gemaakt om door te werken.

Verhoging pensioenleeftijd

Vanaf 2020 wordt de AOW-leeftijd verhoogd naar 66 jaar. In de aanvullende pensioenregelingen (tweede pijler) wordt vanaf 2013 al met pensioenleeftijd 66 gerekend.

De pensioenleeftijd wordt gekoppeld aan de levensverwachting. Om de vijf jaar wordt bekeken of de gemiddelde levensverwachting vanaf 65 jaar is toegenomen ten opzichte van de periode 2000 – 2009. Als er sprake is van een toename wordt de pensioenleeftijd 10 jaar later met maximaal 1 jaar verhoogd. Hierdoor zal naar verwachting in 2015 worden besloten om in 2025 de pensioenleeftijd te verhogen naar 67 jaar. Dan zal in de aanvullende pensioenregelingen vanaf 2015 met pensioenleeftijd 67 worden gerekend. Hiermee wordt (deels) bereikt dat elke generatie gemiddeld even lang pensioen krijgt.

De AOW-leeftijd wordt flexibel. Het wordt mogelijk om de AOW-leeftijd te vervroegen of uit te stellen. Als de AOW-leeftijd met een jaar wordt vervroegd of uitgesteld, wordt de uitkering met 6,5% verlaagd respectievelijk verhoogd.

Verhoging AOW-pensioen

Het AOW-pensioen wordt tussen 2013 en 2028 jaarlijks extra verhoogd met 0,6% van het huidige AOW-niveau voor een gehuwde. De extra verhoging bedraagt 9,6% in 2028 en wordt net als het AOW-pensioen jaarlijks geïndexeerd met de loonontwikkeling. Uitgaande van het prijspeil 2012 bedraagt deze verhoging bijna € 1.000,- per persoon per jaar. Dit bedrag is voor alleenstaanden en gehuwden even hoog. Het extra verhogen van het AOW-pensioen geeft werknemers meer financiële ruimte om desgewenst eerder te stoppen met werken.

De financiering van deze extra verhoging dient budgettair neutraal plaats te vinden. De overheid wil deze verhoging financieren door eerst de MKOB (Mogelijkheid Koopkrachttegemoetkoming Oudere Belastingplichtigen) af te bouwen en daarna de ouderentoeslag. De alleenstaande ouderenkorting blijft wel volledig bestaan.

Tegelijkertijd wordt er in 2020 een inkomensafhankelijke ouderenkorting geïntroduceerd die is bedoeld voor gepensioneerde met een laag inkomen. Deze heffingskorting bedraagt € 300,- en wordt voor inkomens vanaf € 18.000,- geleidelijk afgebouwd met 5%.

Een hoger pensioen in de eerste pijler zal wel doorwerken in de AOW-franchise in de aanvullende pensioenregelingen. Overigens hoeft deze extra verhoging niet voor alle pensioenregelingen gevolgen te hebben, omdat veel regelingen een hogere franchise hanteren dan de wettelijk minimum AOW-franchise.

Aanvullende pensioenen meer schok- en toekomstbestendig

Het meer schokbestendig maken van de aanvullende pensioenen geldt vooral voor pensioenfondsen. Voor rechtstreeks verzekerde regelingen zal er nog overleg plaatsvinden met verzekeraars.

Premiestabiliteit voor werkgevers en werknemers is het uitgangspunt. Dit kan alleen worden bereikt als de pensioenleeftijd stijgt met de toenemende levensverwachting. Hierdoor zal in 2013 de pensioenrichtleeftijd in aanvullende pensioenregeling worden verhoogd naar 66 en in 2015 naar 67 als de AOW-leeftijd in 2025 naar 67 jaar gaat.

Zoals hierboven al is vermeld, blijft er een directe koppeling tussen de AOW-franchise en het extra verhoogde AOW-pensioen. De wettelijke minimum AOW-franchise wordt dus ook extra verhoogd.

De maximale opbouwpercentages blijven gelijk. Het wetsvoorstel 'Wet verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar' zal hierop worden aangepast.

In de nieuwe pensioencontracten vertalen toekomstige schokken op de financiële markten zich door in het opgebouwde pensioen. Een daling van de beurzen zal, gespreid over meerdere jaren, in de pensioenen worden verwerkt. Bij een stijging biedt het Witteveenkader (fiscale kader) verschillende mogelijkheden om de extra rendementen in te zetten.

De nieuwe contracten kenmerken zich onder andere door afhankelijkheid van de ontwikkeling van rendementen en levensverwachting, alsmede de mogelijkheid dat financiële meevallers behouden blijven voor het collectief. Het kabinet gaat onderzoeken op welke punten het fiscale kader nog aangepast moet worden. Hierover zal overleg met sociale partners plaatsvinden.

De communicatie met de deelnemers is een belangrijk aandachtspunt. Het moet duidelijk zijn waar zij wel en niet op mogen rekenen en wat de risico's zijn. Het moet ook vooraf duidelijk zijn wat de gevolgen zijn als specifieke risico's zich daadwerkelijk manifesteren. Er zal worden gezocht naar nieuwe vormen en methoden van presentatie om de pensioenvooruitzichten inzichtelijk te maken voor de deelnemers.

Het kabinet deelt de wens van de STAR om de al opgebouwde rechten onder te brengen in het nieuwe pensioencontract. In het kader van zorgvuldigheid worden de juridische en uitvoeringstechnische mogelijkheden nog nader getoetst. Als dit niet mogelijk is, pleit de STAR voor een individueel keuzerecht van de deelnemers om hun opgebouwde pensioenrechten in te brengen in het nieuwe pensioencontract.

Duurzame inzetbaarheid oudere werknemers

In het Pensioenakkoord is opgenomen dat een verhoging van de arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit van oudere werknemers nodig is om het akkoord te laten slagen. Hiervoor zijn stimulerende maatregelen nodig, die nog nader worden ingevuld.

Door wijzigingen in de sociale zekerheid-, vut- en vroegpensioenregelingen is de arbeidsparticipatie van ouderen al geleidelijk toegenomen. De gemiddelde uittreedleeftijd is opgelopen tot ruim 62 jaar. De invoering van dit akkoord en nieuwe stimulerende maatregelen zal deze positieve ontwikkeling verder stimuleren.

De verantwoordelijkheid voor een duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers ligt echter primair bij werkgevers en werknemers. Hierbij is ondersteuning van sociale partners en de overheid noodzakelijk. De STAR heeft de voorgenomen aanpak vastgelegd in haar notitie "Beleidsagenda 2020, investeren in participatie en inzetbaarheid". De STAR streeft ernaar dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers in 2020 niet meer fundamenteel afwijkt van die van de 55-minners.

Het is van belang dat de arbeidsmarkt mobieler wordt. Bestaande financiële en fiscale middelen dienen effectiever en efficiënter te worden ingezet. Die moeten meer zijn gericht op duurzame inzetbaarheid, participatie en mobiliteit. Ook zal er een mobiliteitsbonus voor 55-plussers worden geïntroduceerd.

In het Regeerakkoord is al vastgelegd dat de levensloop- en het spaarloonregeling budgettair neutraal zullen worden geïntegreerd tot een vitaliteitsregeling. Het kabinet komt met een concrete uitwerking en zal die bespreken met de sociale partners.

Het kabinet en de sociale partners realiseren zich ook dat de krimpende arbeidsmarkt extra aandacht vraagt voor alle groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De inzet van het kabinet is om mensen naar vermogen te laten participeren op de arbeidsmarkt. De komende tijd zal het kabinet met de sociale partners verder overleggen over het inschakelen van groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Hoe nu verder?

Het Pensioenakkoord is nog niet definitief. De betrokken partijen moeten het Pensioenakkoord nu voorleggen aan hun achterban.

Minister Kamp heeft op 14 juni jl. een brief naar de Tweede Kamer gestuurd waarin hij het proces uitwerking Pensioenakkoord verder toelicht. Hij geeft aan dat in de kern het akkoord gaat over drie onderdelen:

1. Aanpassing van de AOW en het Witteveenkader aan de stijgende levensverwachtingen;
2. Aanpassing van het financieel toetsingskader voor de aanvullende pensioenen;
3. Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

De behandeling in de Tweede Kamer van het eerste onderdeel, aanpassing van de AOW en het Witteveenkader aan de stijgende levensverwachting, is om financiële en uitvoeringstechnische redenen het meest urgent. Voor het zomerreces wil hij dit onderdeel in de Tweede Kamer. Daarna kunnen CAO-partijen de voorgestelde aanpassingen meenemen in de onderhandelingen over een nieuwe pensioenregeling.

Voor aanpassing van het financieel toetsingskader voor de aanvullende pensioenen is meer tijd nodig. Eerst zullen er enkele onderzoeken moeten worden verricht, waaronder een doorrekening van de intergenerationele effecten. Het streven is om de onderzoeken uiterlijk in februari 2012 af te ronden. Dat betekent dat het wetsvoorstel met de aanpassing van de Pensioenwet in de loop van 2012 volgt.

Wat betreft het derde element, het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, zal het kabinet nog voor de zomer een nadere detaillering aan de Tweede Kamer verstrekken.

Tot slot

Het Pensioenakkoord maakt helder dat ook pensioen onderhevig is aan risico's. Het is voor deelnemers in pensioenfondsen onzeker wanneer en vooral hoeveel pensioen zij krijgen. Dat geldt het meest voor de jongere generatie.

Er wordt weliswaar nog een doorrekening gemaakt van de intergenerationele effecten, maar waarschijnlijk worden de opgebouwde pensioenrechten niet aangetast. Dat betekent dan wel dat er voor die pensioenrechten te weinig premie is betaald, er is immers gerekend met te lage levensverwachtingen. De rekening daarvoor wordt dan doorgeschoven naar de jongere generatie en dus niet betaald door de ouderen en gepensioneerden. De doorsneepremie heeft dan voor jongeren een hoog solidariteitsgehalte, pas later zal blijken dat zij zelf veel minder pensioen hebben opgebouwd dan verwacht.

Daarnaast zal de komende dertig jaar door de vergrijzing de kosten van de AOW bijna verdubbelen en die zal ook nog eens door een veel kleinere groep werkenden moeten worden opgebracht.

De solidariteit van deze stelsels wordt daardoor wel erg onder druk gezet.

Verzekeraars gaan nog met het kabinet in gesprek over de wijze waarop en de mate waarin het Pensioenakkoord naar verzekerde pensioenregelingen 'vertaald' kan worden. Volgens het Verbond van Verzekeraars zullen verzekeraars naast de 'zachtere' regelingen, ook contracten blijven aanbieden met harde nominale zekerheden.

Hoewel het nog gaat om een principe akkoord, adviseer ik werkgevers en werknemers in het arbeidsvoorwaardenoverleg het al wel over de arbeidsvoorwaarde pensioen te hebben. Uiteraard wil ik u hierbij graag adviseren.

Rijssen, 16 juni 2011

Erik Hertgers
Hertgers Pensioen Advies