

Principeakkoord pensioen: nog veel werk te doen!

24-6-2019 | Door Bernd Heijnen, Martijn Ras en Kees van Oostwaard allen werkzaam bij Fiscale Zaken VIVAT¹



Na negen jaar is het dan eindelijk zover: er ligt een Pensioenakkoord. Of beter gezegd: het Principeakkoord pensioen. Want diverse zaken liggen wel vast in het akkoord, maar nog meer zaken niet!

De uitkomst kan met recht een polderoplossing genoemd worden. Ook al heeft het veel moeite gekost om werkgevers, werknemers en kabinet op één lijn te krijgen. En dan nog kan het in de nabije toekomst mis gaan met dit akkoord, juist omdat er nog zo veel moet worden besproken en vastgelegd.

In dit artikel bespreken we diverse aspecten van het Principeakkoord en geven daarbij ons commentaar.

Inleiding

“Het Nederlandse pensioenstelsel is een groot goed en staat bekend als een van de beste ter wereld.” Zo start het SER-document² waarin het Principeakkoord is vastgelegd. Nederland staat stevast in de top van de ranglijsten als het gaat om de landen met het beste pensioenstelsel. Toch is al sinds 2010 gesproken over aanpassing van het stelsel. Dat lijkt toch met name ingegeven door de publieke opinie. De pensioenuitkeringen blijven achter bij de verwachtingen - slechts weinigen hadden zich gerealiseerd dat het pensioen gekort zou kunnen worden en indexatie leek vanzelfsprekend - en vervolgens stegen de AOW - en pensioenleeftijd ook nog eens. Terwijl tegelijkertijd de rendementen van veel pensioenfondsen niet bepaald slecht te noemen zijn.

Na vele onderzoeken en rapporten ligt er nu dus een Principeakkoord. Daarmee is de rust aan het pensioenfront nog niet weergekeerd. Want zoals minister Koolmees terecht in zijn brief aan de Tweede Kamer opmerkt: *“Een succesvolle introductie en een generatie-evenwichtige uitwerking van het vernieuwde stelsel zijn medebepa-*



*lend voor het herstel van vertrouwen. Dit geldt zowel voor de transitie als voor de structurele situatie.”*³

Leeftijdsonafhankelijke premie

Een leeftijdsonafhankelijke premie

Het kabinet heeft reeds in het regeerakkoord aangegeven de doorsneesystematiek voor alle contracten te willen afschaffen. Middels de doorsneesystematiek betalen alle deelnemers dezelfde premie en ontvangen zij hiervoor allemaal - ongeacht hun leeftijd - dezelfde pensioenopbouw. Het afschaffen van de doorsneesystematiek houdt in dat voor alle contracten een leeftijdsonafhankelijke premie wordt ingevoerd en dat deelnemers een opbouw krijgen die past bij de ingeleegde premie.

¹ Een dertiger, een veertiger en een vijftiger

² SER, *Naar een nieuw pensioenstelsel*, ADVIES 19/05 | Juni 2019

³ Brief minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 5 juni 2019, kenmerk 2019-000009898, pag. 17

De toegezegde premie is een arbeidsvoorwaarde die evenals andere arbeidsvoorwaarden geen onderscheid maakt naar leeftijd. Omdat de leeftijdsonafhankelijke premie-inleg van jongeren langer rendeert, leidt die premie-inleg tot een relatief hogere pensioenopbouw op jongere leeftijd ten opzichte van de pensioenopbouw op oudere leeftijd. Het kabinet is van mening dat de nieuwe manier van pensioenopbouw beter past bij de veranderende arbeidsmarkt: werkenden ondervinden niet langer onbedoelde effecten als zij overstappen naar een werkgever met een ander soortige pensioenregeling of naar zelfstandig ondernemerschap.

Na de overstap op een systeem met leeftijdsonafhankelijke premies en daarbij passende pensioenopbouw is het niet meer mogelijk om voor langere termijn een vaste pensioenopbouw toe te zeggen, zoals nu in de uitkeringsovereenkomst (middelloon- en eindloonregelingen) het geval is. Alle contracten zullen immers worden gebaseerd op arbeidsvoorwaardelijke toezeggingen over de premie. De leeftijdsonafhankelijke premie geldt derhalve - na een overgangstermijn - ook voor alle huidige contracten, dus ook de vormen waarin nu geen doorsneepremie maar een progressieve premie wordt gehanteerd.

Commentaar

Door de overstap op een nieuw pensioensysteem met nieuwe pensioencontracten en een leeftijdsonafhankelijke premie moeten alle huidige pensioenregelingen worden aangepast (ook de pensioenregelingen die bij verzekeraars zijn ondergebracht). Dit wordt een hele grote transitie. Wij gaan er van uit dat de overgangstermijn dermate ruim (minimaal 5 jaar) zal zijn om deze overgang soepel te kunnen laten verlopen. Daarnaast zal een overstap op een leeftijdsonafhankelijke premie in plaats van de (huidige) progressieve premie bij bestaande beschikbare premieregelingen (BPR) behoorlijke gevolgen (kunnen) hebben voor zowel deelnemers als werkgevers (met name bij BPR die zijn ondergebracht bij professionele verzekeraars). Bij een (jong) bedrijf met veel jonge deelnemers zijn (vanwege de progressieve staffel) de pensioenkosten relatief laag en groeien de kosten vaak mee met de groei van het bedrijf (en het ouder worden van de werknemers). Indien in het nieuwe systeem een (hogere) leeftijdsonafhankelijke staffel gaat gelden, gaat de premie (en pensioenlast) flink omhoog. De vraag is of de werkgever dit ziet zitten. Uiteraard is dit een (fiscaal) maximale staffel en zou een lagere toezegging kunnen worden gedaan, maar hiervan zijn dan de werknemers weer de dupe. Zij komen dan 'op het einde van de rit'

(mogelijk) pensioen tekort. Dit geldt overigens ook voor de groep werknemers in met name de categorie 45-55 jarigen. Indien overgeschakeld wordt op een leeftijdsonafhankelijke premie (in plaats van een progressieve) bouwen deze werknemers tot hun pensioendatum minder pensioen op (dan de pensioenambitie waar de progressieve staffel vanuit ging), vanwege het feit dat de leeftijdsonafhankelijke staffel naar alle waarschijnlijkheid lager is dan de progressieve staffel terwijl in de jaren vóór 45 jaar pensioen hebben opgebouwd met een lagere progressieve staffel (in plaats van de hogere leeftijdsonafhankelijke). Hiervoor zou deze groep dan moeten worden gecompenseerd. Wij zijn benieuwd hoe dat gaat worden vormgegeven; met name bij BPR die zijn ondergebracht bij professionele verzekeraars (zie tevens hierna).

Compensatie voor werknemers die nu al pensioen opbouwen (waarvoor werkgevers en werknemers verantwoordelijk zijn)

De overstap naar een nieuwe vorm van pensioenopbouw borgt - volgens het kabinet - de houdbaarheid van het pensioenstelsel, maar heeft wel gevolgen voor werknemers die nu pensioen opbouwen. Zonder compensatie kan hun pensioenperspectief verslechteren. De gevolgen verschillen per pensioenregeling en per leeftijdscategorie. Kabinet en sociale partners zien het als hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te voorkomen dat deelnemers onevenredig geraakt worden. Een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor bestaande deelnemers voldoende wordt gecompenseerd. Voor de kostenneutrale financiering daarvan noemt de SER verschillende bronnen:

- de nieuwe vorm van pensioenopbouw leidt tot premievrijval vanwege een langere beleggingshorizon;
- de premievrijval die is ontstaan door de verhoging van de pensioenrichtleeftijd per 2018 kan als financieringsbron worden bestemd;
- een overstap op een pensioenregeling waarin minder buffers worden opgebouwd, biedt eveneens compensatieruimte indien de bestaande aanspraken ook worden ondergebracht in de nieuwe regeling;
- daarnaast kunnen werkgevers en werknemersorganisaties op decentraal niveau besluiten om aanvullende middelen in te zetten. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gericht inzetten van opgebouwde buffers. Het kabinet zal dit wettelijk mogelijk maken.

In lijn met de bovengenoemde bronnen heeft het kabinet in het regeerakkoord voor de duur van de transitieperiode additionele fiscale ruimte toegezegd. Kabinet, werkgevers en werknemersorganisaties dragen samen zorg voor de compensatie die nodig is om een evenwichtige overstap naar de nieuwe vorm van pensioenopbouw te kunnen maken. Naast de extra fiscale ruimte die beschikbaar wordt gesteld om de compensatie te faciliteren, zal het kabinet ook een wettelijk kader scheppen voor een evenwichtige overstap. Omdat afschaffing van de doorsneesystematiek gevolgen heeft voor alle bestaande pensioenovereenkomsten, zullen alle pensioenovereenkomsten moeten worden aangepast. De overheid legt de randvoorwaarden voor deze transitie vast (zie ook 'Collectief invaren' hierna).

Commentaar

Hoe de compensatie voor met name de groep 45-55 jarigen vormgegeven gaat/moet worden, wordt waarschijnlijk een 'heet hangijzer' in de (toekomstige) onderhandelingen in de stuurgroep over een nieuw pensioenstelsel. Het is wel jammer dat in de onderhandelingen over het Principeakkoord en ook in het SER rapport nagenoeg alleen gefocust wordt op deelnemers in pensioenfondsen en de compensatieproblematiek bij pensioenfondsen. Terwijl er op dit vlak ook zeer substantiële uitdagingen liggen bij pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij professionele verzekeraars (niet zijnde een pensioenfonds). Want hoe dient de compensatie voor de groep 45-55 jarigen daar te worden vormgegeven? En wie gaat die compensatie betalen? De hierboven door de SER genoemde bronnen gaan niet of maar in zeer beperkte mate op bij pensioenregelingen bij professionele verzekeraars. Het lijkt er op dat de compensatie hier moet komen door een (tijdelijk) ruimer fiscaal kader voor deze groep en hiervoor zou de werkgever moeten betalen. Stel dat de huidige werkgever van een deelnemer welwillend zou zijn en de jaarlijkse compensatie zou willen betalen. Wil een eventuele volgende werkgever dat dan ook? Wij hebben een vermoeden van niet.

Nominale zekerheid wordt losgelaten

Het nieuwe door de SER voorgestelde pensioencontract is een premieovereenkomst waarbij direct voorwaardelijke pensioenaanspraken ingekocht worden. De nominale zekerheid wordt dus losgelaten. In het arbeidsvoorwaardenoverleg wordt op basis van de doelstelling van een koopkrachtige pensioenuitkering de toegezegde pen-

sioenpremie vastgesteld. In termen van de Pensioenwet is het nieuwe contract een premieovereenkomst. Omdat dit contract nu nog niet mogelijk is, dient dit - met bijbehorende regels - in de Pensioenwet te worden vastgelegd. De premie dient kostendekkend, stabiel en beheersbaar te zijn. Dit voorkomt met name schokken in de premie. De toegezegde premie wordt direct omgezet in een voorwaardelijke, stabiele pensioenaanspraak. Het is de bedoeling dat resultaten (positief en negatief) gezamenlijk worden gedeeld tussen alle deelnemers (actieven, gepensioneerden en slapers). Dit gebeurt in collectief verband. Dit houdt in dat bij positieve rendementen de pensioenen eerder zullen worden verhoogd en bij negatieve rendementen eerder worden verlaagd. Door spreiding in de tijd zal stabiliteit dienen te worden geboden.



Commentaar

Het door de SER voorgestelde nieuwe pensioencontract zou je als een verkapte middelloonregeling met voorwaardelijke aanspraken kunnen zien. Bij een professionele verzekeraar (niet zijnde een pensioenfonds) zal deze variant niet mogelijk zijn (een verzekeraar mag namelijk niet 'korten').

Wij nemen aan dat verzekeraars gebruik kunnen maken van de reeds bestaande mogelijkheid 'De premieovereenkomst waarbij de premie onmiddellijk wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering' zoals opgenomen in het huidige Staffebesluit Pensioenen 2018⁴. Zoals hierboven ook reeds opgemerkt, is tot nu toe aan de onderhandeltafels (en binnen de SER?) helaas nagenoeg alleen gefocust op de situaties en deelnemers bij pensioenfondsen, maar laten we hopen dat de stuurgroep in de toekomst ook oog zal hebben voor de deelnemers die pensioen opbouwen bij een professionele verzekeraar en de uitvoerders van deze regelingen zelf!

Collectiviteit

Collectieve risicodeling

In het SER-document is nadrukkelijk aandacht voor het aspect collectieve risicodeling.⁵

Het zogenoemde nieuwe contract gaat uit van een uitgebreide risicodeling. Dit houdt in *“dat resultaten op beleggingen en de gevolgen van een stijgende levensverwachting gezamenlijk worden gedeeld tussen deelnemers en gepensioneerden.”*

De financiële positie van het pensioenfonds wordt jaarlijks bepaald en hangt af van inleg, rendement, rente en levensverwachting. Tekorten en overschotten worden gespreid over deelnemers, slapers en gepensioneerden. Deze tekorten en overschotten mogen - voor meer stabiliteit - over een periode van maximaal tien jaar worden gespreid. Het kabinet moet gaan kiezen tussen gesloten en open spreiding. Bij gesloten spreiding worden de resultaten direct toebedeeld aan de huidige deelnemers, slapers en gepensioneerden. Bij open spreiding wordt per jaar 1/10 deel verwerkt. Toekomstige deelnemers kunnen bij de open spreiding toetreden met een overschot of een tekort. Deze variant kan leiden tot betere pensioenresultaten, maar heeft als nadeel dat nieuwe deelnemers niet meer willen toetreden bij voortdurende tekorten.

Commentaar

Collectieve risicodeling speelt bij pensioenfondsen en niet bij verzekeraars. Dit kan een lastige keuze worden voor het kabinet. Weegt de kans op meer rendement op tegen het risico dat deelname onaantrekkelijk wordt (en daarmee met de vernieu-

⁴ Besluit van 10 december 2018, nr. 2018-28515

⁵ Met name in onderdeel 3.4.2 (en ook in 3.5)

wing het vertrouwen toch niet hersteld wordt)?

Zoals hiervoor aangegeven moet volgens de SER het kabinet een keuze maken tussen gesloten en open spreiding. Maar in zijn brief aan de Tweede Kamer geeft minister Koolmees juist aan dat de keuze voor een spreidingsmethode primair een zaak is voor de sociale partners.⁶ Is dit punt niet helemaal goed afgestemd?

Verplichtstelling blijft gehandhaafd

De SER adviseert het kabinet om voldoende te borgen dat de verplichtstelling wordt gehandhaafd. De raad acht dit noodzakelijk om met het nieuwe contract *“een volwaardig alternatief [te] bieden voor de huidige uitkeringsovereenkomsten in de Bedrijfstakpensioenfondsen”*⁷.

Commentaar

Dit punt wekt geen verbazing. Naar ons idee zullen de vakbonden hieraan hebben vastgehouden. Maar als die collectiviteit zo belangrijk is, waarom dan nog al die verschillende fondsen hanteren? Dan zou nog een voorbeeld genomen kunnen worden aan het Canadian Pension Plan⁸ (overigens niet aan de rest van het systeem aldaar). Naar onze inschatting zullen pensioenregelingen alleen maar meer op elkaar gaan lijken in het nieuwe systeem en waarom zou je dat dan nog onderbrengen in verschillende systemen? Natuurlijk is zoiets niet van vandaag op morgen geregeld en naar onze inschatting zal het idee mogelijk ook op de nodige weerstand kunnen rekenen, maar de voordelen (kostenbesparing, meer gelijkheid tussen de regelingen) lijken op het eerste gezicht groter dan de nadelen (samenvoegingsperikelen). Ondanks het feit dat er een fiscaal kader komt voor pensioenen, blijven werkgevers per bedrijfstak met de vakbonden overleggen over de pensioenregeling. Dat maakt dit idee minder eenvoudig uitvoerbaar. Maar aan dat idee kan uiteraard ook gesleuteld worden.

⁶ Brief minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 5 juni 2019, kenmerk 2019-000009898, pag. 6

⁷ Onderdeel 3.3 op pag. 10

⁸ NRC, zaterdag 15 juni 2019, pag. E9

Collectief invaren

De mogelijkheid zal worden geboden bestaande aanspraken (gericht op nominale zekerheid) collectief om te zetten naar wat ook wel 'zachte' aanspraken worden genoemd. Oftewel: van middelloon- of eindloonregeling naar beschikbarepremieregeling. Minister Koolmees geeft in zijn brief aan dat het kabinet bereid is om collectief invaren te faciliteren en zo nodig de regels daarvoor wettelijk vast te leggen. In overleg met de sector zal een waarderingskader worden ontwikkeld voor het omzetten van opgebouwde pensioenaanspraken naar het nieuwe pensioencontract. De minister geeft ook aan dat de uiteindelijke beslissing om in te varen aan de sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen is. Mocht niet besloten worden tot collectief invaren, dan verloopt de overgang naar het nieuwe stelsel geleidelijker. Het kabinet gaat dan op zoek naar een oplossing om te voorkomen dat de oude rechten en de nieuwe rechten in aparte fondsen ondergebracht moeten worden.

Commentaar

Dit lijkt ons een gevoelig punt in het vervolg van de pensioendiscussie. Hoewel bij invaren direct - mogelijk - geprofiteerd kan worden van de hopelijk positieve resultaten, zal met name de groep oudere werknemers op zijn minst bedenkingen hebben bij invaren. Te denken valt dan aan de groep van 45 jaar en ouder. Pensioen dat min of meer nominaal zeker is opgeven voor onzekere pensioenuitkeringen, zal naar onze inschatting niet populair zijn. En wat te doen met bijvoorbeeld overbruggingspensioenen die in een verder verleden zijn opgebouwd? Het collectief invaren is een aspect dat tot nu toe weinig aandacht heeft gekregen, maar dat naar ons idee nog voor de nodige beroering kan zorgen bij de verdere uitwerking van het pensioenakkoord.

Fiscaal kader

Het fiscale kader voor alle pensioenregelingen wordt gelijk

Het fiscale kader wordt voor alle pensioenregelingen gelijk. Dat houdt in dat in het nieuwe stelsel met (alleen) premieovereenkomsten alle pensioencontracten fiscaal worden begrensd op de premie en niet langer op de opbouw en de indexatie. Dit betekent dat er een uniforme leeftijdsonafhankelijke premiegrens gaat gelden voor iedereen, waarbij de hoogte zodanig zal zijn dat een adequate pensioenopbouw wordt gefaciliteerd. In het nieuwe fiscale kader wordt de uniforme fiscaal gemaxi-

meerde premiegrens gebaseerd op de huidige ambitie van 75% van het gemiddelde loon in 40 opbouwjaren (hetgeen neerkomt op 80% van het gemiddelde loon in ruim 42 opbouwjaren). Deze uniforme maximale premiegrens gaat gelden voor alle pensioencontracten en óók voor pensioenopbouw in de derde pijler.

Commentaar

Het nieuwe fiscale kader betekent het einde van de fiscale facilitering van de eind- en middelloonregeling zoals we die nu kennen. Alleen premieovereenkomsten worden in het nieuwe pensioenstelsel nog fiscaal gefaciliteerd. Een transitie naar een nieuw pensioenstelsel zal behoorlijk wat voeten in aarde hebben (afhankelijk van de exacte uitwerking en de aannahme dat het er überhaupt gaat komen!). Een positief punt is dat de (nu moeilijk te verklaren) fiscale ongelijkheid tussen de 2e en 3e pijler hiermee wordt weggenomen. De vraag is of de fiscale ongelijkheid volledig wordt weggenomen, denk daarbij aan de inhaal mogelijkheden en de premiegrondslag.

Meer keuzemogelijkheden

Zowel de SER als het kabinet adviseren om deelnemers meer keuzevrijheid te geven ten aanzien van hun pensioen. Het is het voornemen om de deelnemer de keuze te geven om een deel van zijn pensioenuitkering op pensioeningangsdatum op te nemen als een bedrag ineens. Dit deel mag maximaal 10% bedragen van de waarde van het voor deze deelnemer opgebouwde ouderdomspensioen. Dit gaat ook gelden voor degenen die een oudedagsvoorziening opbouwen in de derde pijler. Het kabinet is voornemens om op korte termijn een nadere uitwerking van dit voornemen naar de Kamer te sturen.

Daarnaast zal het kabinet onderzoeken welke andere keuzemogelijkheden op termijn kunnen worden toegevoegd. Hierbij valt te denken aan de keuze tussen een vast of een variabel pensioen, het inzetten van een deel van de premie voor het aflossen van de hypotheek en mogelijkheden voor mensen om te kiezen voor een groener pensioen dat duurzaam en eerlijk belegd wordt.

Commentaar

Het is een positieve ontwikkeling om meer keuzemogelijkheden te creëren. Ook de mogelijkheid om op pensioendatum een bedrag (maximaal 10%) ineens op te kunnen nemen is toe te juichen.

Wel vragen wij ons af welke specifieke voorwaarden hierbij worden opgenomen (door de stuurgroep). De SER neigt er naar om deze keuzemogelijkheid onderdeel uit te laten maken van de reeds in de Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen Hoog-Laagconstructie (mede om te voorkomen dat het pensioeninkomen - na deze 10% uitkering ineens - te laag zou worden). Daarnaast merken wij op dat de veel in de media geopperde mogelijkheid om met dit éénmalige bedrag de hypotheek af te lossen - naar huidige tarieven - financieel niet aantrekkelijk lijkt. Het (maandelijkse levenslange) pensioeninkomen daalt door deze éénmalige uitkering naar alle waarschijnlijkheid harder dan de besparing op de hypotheeklasten. Het voorgaande is uiteraard echter van geval tot geval verschillend en afhankelijk van de persoonlijke situatie.

Ruimte in het fiscale kader voor nabestaandenpensioen en pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

De SER wijst er op dat in beide voorgestelde contracten ook het nabestaandenpensioen en de voortgezette pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid dienen te worden afgedekt. Het kabinet geeft aan dat het fiscale kader hiertoe ruimte zal bieden en dat het belangrijk is dat bij de herziening van het pensioenstelsel het nabestaandenpensioen meer wordt gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker wordt en risico's worden verkleind. Het kabinet heeft de Stichting van de Arbeid gevraagd om met een advies te komen over de gewenste vormgeving van het nabestaandenpensioen teneinde dit mee te nemen bij de uitwerking van de het nieuwe pensioencontract. De Stichting verwacht dit advies in het vroege najaar op te leveren.

Commentaar

We zien met zeer veel belangstelling het advies over de vormgeving van het nabestaandenpensioen tegemoet. Of hierin ook de dekking van voortgezette pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid - in de praktijk vaak een discussiepunt met de Belastingdienst - wordt meegenomen, is ons niet duidelijk.

AOW

De Tweede Kamer heeft op 20 juni 2019 het wetsvoorstel temporisering verhoging AOW-leeftijd aangenomen als onderdeel van het Principeakkoord met de sociale partners.⁹ De beoogde ingangsdatum is op 1 januari 2020.

In 2012 is de Wet VAP (Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd) in werking getreden. Met deze wet is de koppeling tussen de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd losgelaten. Daarnaast had het toenmalige kabinet ook voor ogen om de AOW-leeftijd in stappen uiteindelijk één-op-één te koppelen aan de stijgende levensverwachting. De bevroren AOW-leeftijd van 65 jaar vóór 2012 legde namelijk veel druk op de overheidsfinanciën en verminderde de solidariteit tussen jongeren en ouderen. De laatste jaren zijn de economische omstandigheden verbeterd en is de weerstand tegen de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting toegenomen.

De sociale partners hebben aangedrongen op veranderingen rondom de stijging van de AOW-leeftijd bij het kabinet waardoor dit onderwerp ook mee is genomen in de onderhandelingen over de transitie naar een verbeterd pensioenstelsel. In het Principeakkoord is overeengekomen dat de AOW-leeftijd in 2020 en 2021 op 66 jaar en 4 maanden blijft staan. In 2022 stijgt de AOW-leeftijd naar 66 jaar en 7 maanden en in 2023 naar 66 jaar en 10 maanden. De AOW-leeftijd stijgt in 2024 naar 67 jaar. Vanaf 2025 gaat de AOW-leeftijd in aangepaste vorm meestijgen met de levensverwachting. Elk jaar levenswinst wordt vertaald in gemiddeld 8 maanden langer doorwerken en gemiddeld 4 maanden langer een AOW-uitkering.

De één-op-één verhouding tussen de stijging van de AOW-leeftijd en levensverwachting is daarmee losgelaten. Het doel van deze maatregel is het in stand houden van de verhouding tussen de periode dat iemand werkt en de periode dat iemand van zijn pensioen kan genieten. Het kabinet komt daarmee tegemoet aan zorgen van veel burgers over het gezond en werkend halen van de AOW-leeftijd. Het is berekend dat het temporiseren van de stijging van de AOW-leeftijd in de periode 2020-2024 ongeveer € 4 miljard gaat kosten. Het totaalpakket van maatregelen bedraagt € 8 miljard. Deze kosten worden echter uitgesmeerd over een periode van 15 jaar.

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2019/06/20/brede-steun-tweede-kamer-langzamere-stijging-aow-leeftijd>, nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel temporisering verhoging AOW-leeftijd (35223)

Commentaar

De tijdelijke bevroering van de AOW-leeftijd betekent dat de AOW-leeftijd verder (uit verhouding) loopt met de stijgende levensverwachting. Een aandachtspunt dat niet wordt genoemd in het akkoord is dat een dergelijke maatregel betekent dat een groter wordende groep ouderen financieel wordt verzorgd door een kleiner wordende groep jongeren. Een overheveling van welvaart van jong naar oud. Dat is nog een aderlating bovenop de al sterk versoberde toekomstige pensioenen van jongeren.



Dat daarnaast een steeds kleiner gedeelte werkenden in de toekomst de AOW-uitkeringen van de ouderen moet betalen, is niet belicht. Absoluut worden in Nederland namelijk steeds minder kinderen geboren door de jaren heen.¹⁰

Een vraag die opkomt is waarom het in stand houden van de verhouding tussen de periode van werken en de periode van pensioen een doel op zich is. Waarom geen minder grote correctie van bijvoorbeeld 10 maanden langer doorwerken en gemiddeld 2 maanden langer AOW genieten? Die verhouding is de afgelopen eeuw ook aan verandering onderhevig geweest. De samenstelling van jongeren en ouderen in Nederland verandert ook. Naast het ouder worden blijft men ook langer gezond. De kosten die deze maatregel met zich meebrengt worden uitgesmeerd over een periode van 15 jaar waardoor over een langere periode nog moet worden betaald voor de ouderen van nu. Met dit pakket aan maatregelen is de solidariteit voor een gedeelte losgelaten ten faveure van het tegemoetkomen aan de ouderen van nu.

¹⁰ CBS, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37422ned/table?fromstatweb>

Eerder stoppen met werken

In het verlengde van de tijdelijke bevroering van de AOW-leeftijd is vanuit de sociale partners de wens ontstaan om mensen met zware beroepen de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken. De RVU-heffing wordt daarom voor vijf jaar vanaf 2021 versoepeld als de vervroegde uittreding binnen de laatste drie jaar vóór AOW-leeftijd plaatsvindt. De versoepeling is vormgegeven door een (bruto) uitkeringsbedrag van ongeveer € 19.000 euro per volledig jaar vrij te stellen van de RVU-heffing. Ook hebben de sociale partners gevraagd om extra fiscale ruimte te creëren om verlofsparen te kunnen inzetten bij cao-onderhandelingen. Het extra verlofsparen is bedoeld om bovenop het reguliere jaarlijkse verlof te kunnen worden ingezet. Het reguliere verlofsparen gecombineerd met deze nieuwe maatregel moet het mogelijk maken om in totaal 100 weken fiscaal vriendelijk verlof te sparen en biedt werknemers meer kansen om eerder te stoppen met werken.

Commentaar

Ondanks dat met dit bedrag is gemikt op de lagere inkomens met zware beroepen biedt het werkgevers de mogelijkheid om tegen een lager effectief tarief toch ontslagvergoedingen en andere soortgelijke uitkeringen te doen aan alle afvloeiende oudere werknemers. De overheid heeft de afgelopen jaren hard ingezet op het ontmoedigen van vervroegd uittreden maar zet hiermee de deur weer op een kier. Daarnaast rijst de vraag waarom deze tegemoetkoming maar een duur van vijf jaar heeft. Zware beroepen zullen ook na die periode van vijf jaar nog bestaan. Daarnaast is voor deze doelgroep ook de AOW-leeftijd al bevroren. Werknemers met een zwaar beroep die pas over een aantal jaar of nog later de mogelijkheid hebben om te stoppen met werken, zullen deze maatregel met teleurstelling tegemoet zien aangezien zij (net) de boot missen.

Zelfstandigen

Zelfstandigen hebben diverse mogelijkheden om te sparen voor het pensioen, maar zij maken daar slechts beperkt gebruik van. Eén van de mogelijkheden voor een zelfstandige om pensioen op te bouwen is de vrijwillige voortzetting. Dat kan nu alleen als de zelfstandige voordien als werknemer heeft deelgenomen.

Het kabinet heeft aangegeven dat zij, in lijn met het SER advies, zullen bezien hoe zelfstandigen vrijwillig kunnen aansluiten bij de pensioenregeling in de sector of de onderneming waar zij werken, ook als zij voordien niet als werknemer hebben deelgenomen. Het kabinet vindt het daarbij belangrijk dat de sociale partners gezamenlijk met zelfstandigenorganisaties nagaan of hiervoor draagvlak bij zelfstandigen bestaat.

De eerder bestaande wens van de sociale partners van een verplicht pensioen voor zelfstandigen heeft het daarmee niet gehaald. Een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico is wel opgenomen in het Principeakkoord.

Commentaar

Het is een nobel streven om meer zelfstandigen pensioen op te laten bouwen en om daarom de sociale partners gezamenlijk met zelfstandigenorganisaties te laten onderzoeken of hiervoor draagvlak bestaat. Maar het is geen verrassing dat de maatregelen op weinig draagvlak kunnen rekenen bij zelfstandigen. Zij bepalen het liefst zelf met een vrijwillige deelname en flexibele inleg voor wat en voor welk bedrag zij zijn verzekerd. Hoewel deze vrijheid natuurlijk het uitgangspunt is bij zelfstandigen, resteert de vraag wat er gebeurt met de groep zelfstandigen die uiteindelijk niets of niet genoeg opzij hebben gezet voor hun oude dag of arbeidsongeschikt raken. Voor die groep geldt dat vaak een AOW-uitkering in het vooruitschiet ligt maar verder niets. Vooral arbeidsongeschiktheid kan er voor zorgen dat zelfstandigen genoodzaakt zijn om uiteindelijk een beroep te doen op de bijstand. Een werknemer is automatisch voor een gedeelte verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid waarbij een werkgever verplicht is een om een bepaalde periode loon door te betalen. Op die manier wordt dan die eerste periode niet meteen via een bijstandsuitkering een beroep gedaan op de staatskas. Een tussenoplossing zou daarom kunnen zijn om alleen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid verplicht te laten verzekeren. Daarmee wordt een gedeelte van de arbeidsongeschiktheidsgevallen afgevangen en wordt de positie van werknemers en zelfstandigen enigszins gelijk behandeld. Ook zullen dergelijke verzekeringen voor zelfstandigen dan een stuk goedkoper zijn.

Stuurgroep

Het Principeakkoord moet nader worden uitgewerkt door een stuurgroep. Deze zou op korte termijn door het kabinet ingesteld moeten worden. De stuurgroep zal bestaan uit vertegenwoordigers van de sociale partners en het kabinet. Bij de uitwerking van de plannen door de stuurgroep worden pensioenuitvoerders, toezichthouders en externe deskundigen betrokken. De stuurgroep zal zich met name richten op *“de nadere invulling van het door de SER voorgestelde pensioencontract en van de wet verbeterde premiereregeling en anderzijds de uitwerking van het transitiekader voor de overgang naar een vernieuwd pensioenstelsel”*.¹¹

Commentaar

Afgezien van de verwaagde toename van de AOW-leeftijd krijgt de stuurgroep zo ongeveer al het werk van het Principeakkoord toebedeeld. Er rust dan ook een zware last op deze stuurgroep zodra deze benoemd is.

Slotopmerkingen

Het is wat ons betreft goed om te zien dat ‘polderen’ in Nederland nog steeds werkt, ook al gaat het niet altijd even makkelijk. Wel blijkt uit het vorenstaande dat er de nodige hobbels zijn die moeten worden genomen. Er moet dus nog heel veel werk verzet worden. Het valt ons op dat de focus nagenoeg geheel ligt op de pensioenfondsen. Wij hopen dat bij de verdere uitwerking wel voldoende aandacht wordt geschonken aan de pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars en de bijbehorende rechten voor de deelnemers daarin. Daarnaast lijkt het ons verstandig om de gelegenheid van het akkoord te baat te nemen om allerlei zaken rondom de tweede en derde pijler in balans te brengen en te ontdoen van allerlei ballast. Denk bijvoorbeeld aan iets als een factor A voor nettopensioen die van invloed is op de jaarruimte.¹² Maar ook de voortgezette pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid is zo’n punt dat nu kan worden opgelost. Alleen als die balans er is, kan sprake zijn van een echte oudedagsparaplus.

¹¹ Brief minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 5 juni 2019, kenmerk 2019-000009898, pag. 17

¹² Artikel 3.127, lid 4, letter a Wet IB 2001. Nettopensioen ziet op het inkomen hoger dan € 107.593 (2019) en de jaarruimte juist op het inkomen beneden die grens. Alleen in uitzonderlijke gevallen van parttime werken - bij dergelijke salarissen (!) - heeft een dergelijke bepaling effect.