

De meest gestelde vragen over het pensioenakkoord van de Stichting van de Arbeid (StvdA).

1. Wanneer gaat de AOW-leeftijd omhoog ?
2. Blijft de hoogte van de AOW-uitkering hetzelfde ?
3. Kan de AOW-leeftijd ook eerder of later ingaan ?
4. Komt er een zware beroepenregeling ?
5. Waarom heeft de MHP ingestemd met de verhoging van de AOW-leeftijd ?
6. Merken mensen die al met pensioen zijn iets van de wijzigingen in de AOW ?
7. Waarom worden de arbeidspensioenen (=aanvullende pensioenen) ook aangepast aan de stijgende levensverwachting?
8. Is de rekenleeftijd hetzelfde als de pensioenleeftijd ?
9. Is de economische crisis de reden om de aanvullende pensioenen aan de levensverwachting aan te passen ?
10. Gebeurt er iets met het pensioen dat tot nog toe is opgebouwd ?
11. Gebeurt er iets met het (pre)pensioen dat al is ingegaan ?
12. Wat wordt van de overheid gevraagd ?
13. Kunnen mensen ook daadwerkelijk doorwerken als de gemiddelde pensioenleeftijd omhoog gaat ?
14. Enkele voorbeelden

1. Wanneer gaat de AOW-leeftijd omhoog ?

Als het aan sociale partners ligt wordt de eerste stap voor een leeftijdsverhoging (naar 66 jaar) voor de AOW pas op 1 januari 2020 gezet. Sommige politieke partijen willen dit al eerder in 2015. Maar de sociale partners vinden het van belang dat dit ruimschoots van te voren bekend wordt gemaakt. De leeftijdsverhoging in 2020 wordt dus 10 jaar van te voren aangekondigd. Vervolgens zal elke vijf jaar worden bekeken hoe de resterende levensverwachting van 65-plussers zich ontwikkelt. Dus in 2015 zal bekend worden gemaakt wat de AOW-leeftijd in 2025 zal worden. Het is dus nog niet zeker of de leeftijd in 2025 ook daadwerkelijk naar 67 jaar zal gaan.

2. Blijft de hoogte van de AOW-uitkering hetzelfde ?

Nee. Jaarlijks wordt de AOW aangepast aan de contractlonen. Sociale partners willen dat vanaf 1 januari 2011 de AOW wordt gekoppeld aan de werkelijk verdiende loonontwikkeling, dat wil zeggen dat niet alleen gekeken wordt naar de contractlonen, maar ook naar de incidentele loonsverhoging (zoals periodieken en éénmalige uitkeringen). Daardoor komt de AOW op een iets hoger niveau te liggen in de toekomst. De AOW wordt hierdoor daadwerkelijk welvaartsvast. Wel zal de AOW vanaf 2020 later ingaan.

3. Kan de AOW-leeftijd ook eerder of later ingaan ?

Ja, iedereen kan er voor kiezen om de AOW-uitkering eerder of later in te laten gaan. Als de AOW eerder wordt uitgekeerd, wordt het uitkeringsniveau wel gekort met 6,5% voor elk jaar dat men eerder AOW wil ontvangen. Later in laten gaan kan ook, dan wordt de AOW-uitkering juist 6,5% hoger voor elk jaar dat men de AOW-uitkering later wil ontvangen. Dit is dus een vrije keuze voor het individu. Vroeger laten ingaan dan 65 jaar mag ook, maar dan is wel de voorwaarde dat het AOW-pensioen en het arbeidspensioen samen niet onder het sociale minimum uitkomt. Het kortings- of ophogingspercentage is niet afhankelijk van

andere inkomsten, zoals het aanvullend pensioen. De AOW blijft dus een voor iedereen gelijk basispensioen.

4. Komt er een zware beroepenregeling ?

Nee, volgens sociale partners is er niet objectief vast te stellen wat een zwaar beroep is en wel. Doordat de AOW-uitkering gekoppeld wordt aan de werkelijk verdiende lonen en op een iets hoger niveau komt te liggen, blijven mensen in beginsel in staat om eerder dan de vigerende AOW-leeftijd te stoppen met werken. Daarmee zien sociale partners af van een zware beroepenregeling.

5. Waarom heeft de MHP ingestemd met de verhoging van de AOW-leeftijd ?

Omdat mensen steeds langer leven wordt de gemiddeld totale uitkering per individu steeds hoger, omdat men gemiddeld langer een AOW-uitkering heeft. In 1956 bij de invoering van de AOW leefde een 65-plusser gemiddeld nog 15 jaar, nu is dat al meer dan 20 jaar. Dit is de voornaamste reden dat vrijwel alle politieke partijen (behalve de SP en de PVV) – mede ingegeven door de problemen van de overheidsfinanciën – de AOW-leeftijd naar 67 jaar willen ophogen. De wijze waarop dit wordt voorgesteld is echter vrij willekeurig. De sociale partners hebben hier een vaste methode voor bedacht, zodat verdere leeftijdsverhogingen niet plaats gaan vinden aan de hand van de politieke waan van de dag.

6. Merken mensen die al met pensioen zijn iets van de wijzigingen in de AOW ?

Nee, degenen die al AOW genieten, blijven hun AOW-uitkering gewoon behouden. Ook de hoogte van de AOW-uitkering blijft ongeveer gelijk. Doordat de extra AOW-tegemoetkoming bovenop de AOW-uitkering langzaam wordt afgebouwd, maar de jaarlijkse indexering van de AOW vanaf 1 januari 2011 iets hoger komt te liggen, zal het niveau ongeveer gelijk blijven voor de huidige AOW-gerechtigden.

7. Waarom worden de arbeidspensioenen (=aanvullende pensioenen) ook aangepast aan de stijgende levensverwachting?

De pensioenfondsen hebben in de toekomst een groot probleem. De gemiddelde resterende levensverwachting van 65-plussers blijkt nu hoger te zijn dan we eerder voor deze mensen hadden voorspeld en waarmee de pensioenfondsen bij de premievaststelling destijds rekening hielden. In feite betekent dit al dat onvoldoende gespaard is via de premie voor de huidig gepensioneerden en voor die werknemers die al langere tijd pensioen aan het opbouwen zijn. Het toegezegde pensioen is dus eigenlijk onvoldoende gedekt, omdat er achteraf gezien, te weinig premie is ingelegd. Dit is geen bewust beleid geweest en is de huidige gepensioneerden niet aan te rekenen. De voorspellingen over de toekomstige levensverwachting blijken achteraf gezien, te laag te zijn geweest.

De rekening hiervan is dus doorgeschoven naar alle werknemers die nu nog premie betalen. Bovendien zullen deze werknemers langer leven vanaf 65 jaar, waardoor de premie steeds hoger is geworden (in de afgelopen tien jaar met 50% gestegen). Deze stijging zet zich voorlopig door als we niets doen. Om deze effecten in de toekomst te voorkomen is er nu voor gekozen om de stijgende levensverwachting vanaf 1 januari 2011 te neutraliseren voor de premie. Dat wil zeggen dat de premie niet verder stijgt, maar de gemiddelde rekenleeftijd waarmee iemand met pensioen kan gaan, wordt verhoogd volgens de verdere stijging van de levensverwachting. Daarmee kunnen we voorkomen dat de hoogte van de pensioenuitkering lager wordt.

8. Is de rekenleeftijd hetzelfde als de pensioenleeftijd ?

Nee. De rekenleeftijd is een fictieve leeftijd die pensioenfondsen hanteren om het premie- en financiële beleid te bepalen. Ten eerste kan de gemiddelde levensverwachting voor de populatie van het ene pensioenfonds verschillen van die van een ander fonds. Als de gemiddelde levensverwachting met één jaar stijgt (en daarmee ook de rekenleeftijd), wil dat nog niet zeggen dat men ook daadwerkelijk een jaar langer moet doorwerken. Men betaalt

dan ook langer premie en de eerder ingelegde premies renderen langer. Dit betekent ongeveer dat voor één jaar langere leven er 6 tot 8 maanden langer premie betaald moet worden (dat wil zeggen langer doorwerken) om levenslang een gelijk pensioen te kunnen bereiken. Maar zoals gezegd, kan dit van pensioenfonds tot pensioenfonds verschillen. Bovendien kan een individu er altijd voor kiezen eerder, later of in deeltijd met pensioen te gaan. Als iemand eerder met pensioen gaat, wordt het aanvullend pensioen wel lager (dit wordt per pensioenfonds neutraal berekend, en komt gemiddeld ongeveer neer op een korting van 8% per jaar dat men eerder stopt). Het omgekeerde geldt ook, hoe langer men doorwerkt, des te hoger zal het pensioen komen te liggen.

9. Is de economische crisis de reden om de aanvullende pensioenen aan de levensverwachting aan te passen ?

Nee, in principe staat de aanpassing van de aanvullende pensioenen los van de economische crisis. Zoals hierboven gesteld, is de aanpassing noodzakelijk, omdat we willen voorkomen dat de premies steeds verder moeten stijgen. Mensen worden steeds ouder en zullen dus ook steeds langer met pensioen zijn. Bovendien werd in het verleden een lagere levensverwachting voorspeld, zodat een deel van het pensioen van de huidige gepensioneerden onvoldoende is gefinancierd. Dit probleem was tot op heden op te lossen, omdat de rendementen van de pensioenbeleggingen relatief hoog waren. Maar omdat door de economische crisis die beleggingsopbrengsten aanzienlijk zijn gedaald, is het probleem nu manifest geworden. Overigens is het een misverstand dat pensioenfondsen alleen financiële problemen hebben, omdat de aandelenkoersen fors zijn gedaald. Ook de rente op vastrentende beleggingen (zoals obligaties) en de waarde van vastgoed zijn gedaald. Pensioenfondsen beleggen vooral in deze drie vormen van beleggingen en spreiden op die manier hun risico. Het komt zelden voor dat in een periode zowel de rente als de waarde van aandelen en vastgoed tegelijkertijd dalen. In de afgelopen periode is dat wel gebeurd en daarom hebben alle financiële instellingen de waarde van hun beleggingen onderuit zien gaan.

10. Gebeurt er iets met het pensioen dat tot nog toe is opgebouwd ?

De tot nog toe opgebouwde pensioenen, die nog niet zijn ingegaan, zijn in beginsel ook onvoldoende gefinancierd. Hierover zijn nog geen afspraken gemaakt. Hierover zal in het najaar verder worden gesproken. In ieder geval is duidelijk dat de ongefinancierde rekening van opgebouwde rechten voor het ene pensioenfonds een groter probleem is dan voor het andere pensioenfonds. Als het probleem zeer groot is voor een bepaald pensioenfonds, zal er niet aan ontkomen kunnen worden ook te kijken naar de opgebouwde rechten, omdat pensioenfondsen in het uiterste geval gedwongen worden om pensioenen te versoberen ('afstempelen') en de indexering van pensioenen voorlopig op nul moeten zetten. De toezichthouder (De Nederlandsche Bank) eist dit bij grote financiële problemen. Gelukkig heeft het zover nog niet hoeven te komen en gaat de MHP ervan uit dat de opgebouwde rechten in vrijwel de meeste gevallen worden gespaard. De MHP staat in ieder geval voor dat een eventuele rekening zo eerlijk mogelijk wordt verdeeld over alle deelnemers en generaties.

11. Gebeurt er iets met het (pre)pensioen dat al is ingegaan ?

In beginsel verandert er niets voor de ingegane pensioenen en het prepensioen. In ieder geval is duidelijk, dat als we niets doen, de kans groot is dat er bij veel pensioenfondsen in de komende jaren niet (volledig) geïndexeerd zal kunnen worden. Daarmee zal de aanpassing van het pensioen dus achterblijven bij de inflatie en daalt de reële waarde van het pensioen. Of de nu voorgestelde maatregelen toereikend zijn om weer volledige indexatie mogelijk te maken is ook afhankelijk van andere factoren, zoals de rendementsontwikkeling van de pensioenfondsen en van de vraag of de overheid als wetgever niet te veel aanvullende eisen stelt, waardoor pensioenfondsen extra financiële buffers moeten aanhouden.

12. Wat wordt van de overheid gevraagd ?

De sociale partners vragen van de overheid om de afspraken die sociale partners hebben gemaakt te respecteren en over te nemen. Dat geldt voor een volgend kabinet vooral als het gaat om de AOW-afspraken. Wat betreft de aanvullende pensioenen verwachten sociale partners van de politiek dat ze niet met allerlei aanvullende eisen komen, waardoor pensioenfondsen bijvoorbeeld extra reserves moeten gaan aanhouden, waardoor het opbouwen van een pensioen nog duurder wordt. Mocht dit wel het geval zijn, dan zullen sociale partners gezamenlijk aan de bel trekken bij de politiek. Werkgevers en werknemers willen namelijk zelf de regie hebben over de aanvullende pensioenen en niet door allerlei overheidsmaatregelen beperkt worden.

Bovendien is de overheid naast wetgever ook werkgever. Sociale partners gaan ervan uit dat de overheid als werkgever zich ook houdt aan dit akkoord. Bijvoorbeeld door geen gelden uit het ABP te onttrekken (bijvoorbeeld door de premie tijdelijk te verlagen) als de beleggingsrendementen in een periode hoger uitvallen dan verwacht. Deze 'overschotten' zijn juist nodig om in minder gunstige omstandigheden er voor te zorgen dat de pensioenen niet gekort hoeven te worden en indexatie mogelijk te houden.

13. Kunnen mensen ook daadwerkelijk doorwerken als de gemiddelde pensioenleeftijd omhoog gaat ?

De laatste jaren zien we steeds meer 55-plussers en 60-plussers doorwerken. Toch is de arbeidsparticipatie onder oudere werknemers relatief laag. In de praktijk kunnen bijvoorbeeld oudere werklozen moeilijk aan een baan komen, omdat werkgevers vooral jongere werknemers verkiezen boven oudere werknemers. Sociale partners in de StvdA hebben zich daarom voorgenomen om nu echt werk te gaan maken om oudere werknemers ook daadwerkelijk in staat te stellen langer door te werken. Hiervoor zal de StvdA ook de komende maanden een breed pakket van maatregelen gaan uitwerken. De MHP heeft de voorwaarde gesteld aan werkgeversvertegenwoordigers hier serieus mee om te gaan en dat we dit niet moeten doen door allerlei maatregelen te nemen die ten koste gaan van de oudere werknemers. In het laatste geval komt het voorliggende pensioenakkoord in een heel ander daglicht te staan.

14. Enkele voorbeelden

De exacte uitkomst van het uiteindelijk pensioen dat een werknemer zal kunnen ontvangen in de toekomst is van veel factoren afhankelijk en is daarom moeilijk in algemene zin aan te geven. Dit zal van individu tot individu en van pensioenregeling tot pensioenregeling verschillen. Het ene pensioenfonds heeft momenteel al (een gedeelte) van de sterker gestegen levensverwachting ingebouwd in de premie, het andere pensioenfonds nog niet. Ook kunnen decentrale partijen bijvoorbeeld op verschillende manieren een premievrijval (dat wil zeggen een periode dat de premie meer dan lastendekkend is) op verschillende manieren aanwenden: aanvullen van buffers om meer zekerheid te geven aan de pensioenambities of om de indexatiekwaliteit te verbeteren of bijvoorbeeld streven naar een hogere pensioenopbouw. Belangrijk is ook dat de gemiddelde levensverwachting per pensioenfonds sterk uiteen kan lopen, afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand. Niet onbelangrijk is ook de rendementsontwikkeling van een fonds. Uiteraard is verder van belang hoe lang een deelnemer pensioen heeft opgebouwd en of deze in het verleden zogenaamde pensioengaten heeft opgelopen.

De communicatie door pensioenfondsen zullen worden geïntensiveerd om op individueel niveau meer helderheid te geven over de verschillende uittredingsmogelijkheden.

Voor het AOW-gedeelte is belangrijk wat de werkelijke loonontwikkeling zal zijn ten opzichte van de cao-lonen (contractloonontwikkeling).

De onderstaande voorbeelden zijn daarom slechts zeer globale indicaties en zijn gebaseerd op vele aannames.

a) Een werknemer wordt in 2012 65 jaar.

Voor het AOW-gedeelte geldt voor deze werknemer een rekenleeftijd van 65 jaar. Het aanvullend pensioen is gedurende achtendertig jaar opgebouwd volgens een rekenleeftijd van 65 jaar en voor twee jaar op grond van 66 jaar. Als het totale pensioen ongeveer voor 40% bestaat uit AOW en voor 60% uit een aanvullend pensioen (we hebben het hier over een werknemer die ongeveer anderhalf maal modaal verdient), kan deze persoon ongeveer op 65 jaar plus een halve maand uittreden met een totaal pensioen (AOW en aanvullend pensioen) dat vergelijkbaar is met het pensioen dat nu op 65 jaar zou zijn bereikt. Maar het kan ook heel goed dat een uittredingsleeftijd op exact 65 jaar mogelijk blijft met eenzelfde niveau (afhankelijk van de wijze waarop het pensioenfonds in staat is geweest de stijgende levensverwachting en de financiële risico's op te vangen).

b) Een werknemer wordt in 2015 65 jaar.

Voor het AOW-gedeelte geldt voor deze werknemer een rekenleeftijd van 65 jaar. Het aanvullend pensioen is gedurende vijfendertig jaar opgebouwd volgens een rekenleeftijd van 65 jaar en voor vijf jaar waarschijnlijk op grond van 67 jaar (de exacte rekenleeftijd wordt begin 2015 vastgesteld). Deze persoon kan ongeveer op 65 jaar en anderhalf maand met een zelfde pensioen uittreden.

c) Een werknemer wordt in 2020 65 jaar

Voor het AOW-gedeelte geldt voor deze werknemer een rekenleeftijd van 66 jaar (dit is begin 2011 aangekondigd). Voor het aanvullend pensioen is gedurende dertig jaar opgebouwd volgens een rekenleeftijd van 65 jaar en voor tien jaar waarschijnlijk op grond van iets meer dan 67 jaar (de exacte rekenleeftijd wordt in 2020 vastgesteld). Deze persoon kan ongeveer op 65,5 jaar met een zelfde pensioen uittreden.

d) Een werknemer wordt in 2030 65 jaar

Voor het AOW-gedeelte geldt voor deze werknemer een rekenleeftijd van waarschijnlijk iets meer dan 67 jaar (wordt bepaald in 2020). Voor het aanvullend pensioen is gedurende twintig jaar opgebouwd volgens een rekenleeftijd van 65 jaar en voor twintig jaar op grond van misschien 68 jaar (de exacte rekenleeftijd wordt in 2030 vastgesteld). Deze persoon kan ongeveer tussen 66 en 66,5 jaar met een zelfde pensioen uittreden.

De werknemer heeft zelf de keuze wanneer hij of zij daadwerkelijk de AOW en het aanvullend pensioen laat ingaan. Vervroegen met een jaar betekent ongeveer een korting van 7,4% (6,5% over de AOW en circa 8% over het aanvullend pensioen). Een jaar later levert een pensioen op dat circa 7,4% hoger uitkomt.

Culemborg, 4 juni 2010