

AOW-leeftijd 67 jaar: pensioenleeftijd ook 67 jaar?

Het kabinet is voornemens de AOW-leeftijd te verhogen van 65 naar 67 jaar. Een verhoging moet leiden tot een besparing op de AOW-lasten en tot langer doorwerken van ouderen. Maar leidt verhoging van de AOW-leeftijd automatisch tot een verhoging van de pensioenleeftijd? En leidt een verhoging van de pensioenleeftijd tot verlaging van de fiscale ruimte voor pensioen?

ARBEID EN LON

Verhoging AOW-leeftijd

In juni 2008 heeft de commissie-Bakker haar rapport 'Naar een toekomst die werkt' aangeboden aan de minister van SZW. Conclusie van het rapport is dat meer mensen in Nederland en gedurende langere periode inzetbaar moeten zijn voor arbeidsparticipatie in verband met toekomstige arbeidskrachte. Zo heeft de commissie de aanbeveling gedaan de AOW te fiscaliseren en werknemers te stimuleren zo lang mogelijk door te werken. Deze maatregelen zijn bij het Belastingplan 2009 voorgesteld en deels reeds ingevoerd in de vorm van een doorwerkbonus en de houdbaarheidsbijdrage.

De doorwerkbonus (artikel 8.12 Wet IB 2001) betreft een steeds groter wordend belastingvoordeel in de vorm van een heffingskorting tussen 60 en 65 jaar; naarmate men langer doorwerkt neemt het belastingvoordeel toe en wordt de prikkel om door te werken sterker.

De houdbaarheidsbijdrage geldt vanaf 2011. Werknemers die ouder zijn dan 65 jaar, geboren na 31 december 1945 en bovendien een inkomen hebben dat hoger is dan € 32.127 (bedrag 2009) gaan een houdbaarheidsbijdrage betalen. De tweede schijf wordt vanaf 2011 nog slechts met 75% geïndexeerd, zodat op termijn de lengte van de tweede schijf wordt verkort en men eerder belasting betaalt volgens de derde tariefschijf.

mw. drs. N.M. Winter

werkzaam bij Kuijkhoven & Winter Pension Solutions (KWPS)

Een van de andere aanbevelingen om duurzame arbeidsparticipatie te bevorderen is de verhoging van de AOW-leeftijd. Of beter gezegd: het koppelen van de AOW-leeftijd aan de huidige levensverwachting door de AOW-leeftijd te verhogen. Dit is nodig omdat verhoging van de AOW-leeftijd een belangrijke bijdrage aan de arbeidsparticipatie kan leveren. Voorts nemen als gevolg van het langer werken de belastinginkomsten toe. Door latere uitkering van de AOW dalen de overheidsuitgaven.

Een belangrijke overweging bij verhoging van de AOW-leeftijd is dat de gemiddelde levensverwachting bij invoering van de AOW 71 jaar was. De gemiddelde levensverwachting is op dit moment circa 80 jaar. Door de AOW later uit te keren, genieten 'jongeren' even lang van hun AOW-uitkering als oudere generaties. De commissie stelt voor de verhoging van de AOW-leeftijd te realiseren door de AOW-leeftijd per jaar met één maand te verhogen, zodat de nieuwe AOW-leeftijd van 67 jaar over 24 jaar gerealiseerd is. De geleidelijke invoering zou moeten leiden tot een 'zachte landing', maar een dergelijke lange overgangperiode leidt tot een behoorlijke administratieve last bij de uitvoerder en werkgevers. Een kortere overgangperiode zal feitelijk nagenoeg hetzelfde effect hebben, zoals hierna zal blijken. In dat kader wordt voorgesteld om de invoering over een aanzienlijk kortere periode, bijvoorbeeld twee of vijf jaar, te verspreiden.

De verhoging van de arbeidsparticipatie is al ingezet met de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT en prepensioen en introductie levensloop (hierna: Wet VPL). Als gevolg van invoering van de wet VPL zal de participatie van 60- tot 65-jarigen in 2011 rond 43% liggen, terwijl dit in 2000 nog maar 16% was. Verhoging van de AOW-leeftijd zal ongetwijfeld leiden tot een nog grotere arbeidsparticipatie van ouderen.

Gevolgen voor pensioenregelingen

Verhoging van de AOW-leeftijd hoeft niet automatisch te leiden tot een stijging van de pensioenleeftijd in pensioen-

regelingen. De AOW en de pensioenleeftijd zijn immers niet direct aan elkaar gekoppeld. De commissie-Bakker geeft overigens wel in overweging het fiscale stelsel meer zodanig in te richten dat mensen langer blijven doorwerken. Dit kan bewerkstelligd worden door de maximale opbouwpercentages te verlagen. Volgens het CPB leidt koppeling van de AOW-leeftijd én de pensioenleeftijd aan de levensverwachting tot een stijging van de werkgelegenheid tussen 0,8% en 2,5%.

1. Aanpassing fiscale ruimte

Indien de overheid besluit de fiscale ruimte voor pensioenopbouw te koppelen aan de nieuwe AOW-leeftijd van 67 jaar, zal de jaarlijkse opbouw worden beperkt. Door langer te werken heeft men meer dienstjaren en kan het beoogde niveau van 70% met een lager jaarlijks opbouwpercentage behaald worden. Met een toetredingsleeftijd van 21 jaar kan een werknemer dan in 46 jaar een pensioen opbouwen van 70%, terwijl nu nog wordt uitgegaan van 40 jaar opbouw. Alsdan zou een maximering in een eindloonregeling van circa 1,75% logisch zijn en zou 1,52% per dienstjaar het 'gangbare' opbouwpercentage kunnen worden.

Momenteel bedraagt de opbouw in eindloonregeling maximaal 2% per dienstjaar en is 1,75% gangbaar. In 40 dienstjaren wordt met een opbouwpercentage van 1,75 dan een pensioen opgebouwd van 70% van het salaris. Teneinde eenzelfde niveau van 70% te bereiken in 46 dienstjaren volstaat een opbouwpercentage van 1,52 per dienstjaar.

Gevolg van de beperking is dat nagenoeg alle pensioenregelingen in Nederland dienen te worden aangepast. Dit leidt natuurlijk tot enorme administratieve lasten en compensatie-eisen van werknemers. In dit artikel ga ik niet in op compensatie, anders dan in de vorm van pensioen.

Indien de overheid besluit slechts de AOW-leeftijd aan te passen en de fiscale ruimte voornamelijk ongemoeid te laten, ontstaan voor werkgevers en werknemers de volgende mogelijkheden:

- Compenseren voor verhoogde AOW-leeftijd.
- Geen wijzigingen aanbrengen in de pensioenregeling.
- Pensioenleeftijd in de regeling naar 67 jaar.

Overigens is het de verwachting dat ook in al deze situaties de gemiddelde uittredleeftijd zal toenemen.

2. Compensatie voor verhoogde AOW-leeftijd

Door de AOW-leeftijd te verhogen ontstaat er een gat tussen de pensioenleeftijd van 65 jaar en de nieuwe AOW-leeftijd van 67 jaar. Werknemers ontvangen immers vanaf 65 jaar een ouderdomspensioen, maar ontvangen nog geen AOW-uitkering. Onder omstandigheden is het mogelijk dit gat te compenseren. De bestaande pensioenregeling wordt verruimd door een extra stuk pensioen op te bouwen, waarbij de pensioenleeftijd 65 jaar blijft. Met dit extra pensioen zou het gemis aan AOW tussen 65 en 67 jaar gecompenseerd kunnen worden. Eenzelfde trend was waarneembaar bij implementatie van de Wet VPL: de opbouw in pensioenregelingen werd verhoogd, zodat men het hogere pensioen eerder – actuariael herrekend – kon laten ingaan en alsnog met vroegpensioen kon gaan. Bij invoering van de Wet VPL zijn de fiscale grenzen in heel wat regelingen al opgezocht, zodat er waarschijnlijk in weinig pensioenregelingen nog ruimte beschikbaar zal zijn om de hogere AOW-leeftijd te compenseren.

Compensatie in de pensioensfeer heeft de volgende consequenties:

- Stijging van de pensioenlasten, die als gevolg van vergrijzing toch al steeds hoger worden.
- De relatieve stijging van kosten is voor een lager gesalarieerde werknemer hoger dan voor een hoger gesalarieerde, omdat het opvullen van het – voor iedereen gelijke – AOW-gat uitgedrukt in percentage van het salaris voor een lager gesalarieerde meer kost.
- Het gevolg van compensatie is dat de uittredleeftijd overigens nauwelijks zal wijzigen en rond 65 jaar zal blijven.
- Indien compensatie op grote schaal zal worden toegepast, is de kans groot dat de overheid besluit de fiscale ruimte alsnog te beperken om zo toch het gewenste resultaat van langer doorwerken te kunnen behalen.

3. Geen wijziging van de pensioenleeftijd

Indien de pensioenleeftijd door de sociale partners gehandhaafd blijft, zullen veel werknemers eenvoudigweg niet meer kunnen pensioneren op 65 jaar. Doorwerken en uitstellen van de pensioenleeftijd is dan de enige optie, tenzij er voldoende spaargeld is. Door uitstel van de pensioenleeftijd wordt de uitkering uit het ouderdomspensioen hoger en kan het AOW-gat tot 67 jaar mogelijk opgevuld worden. Afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde pensioen

onder de oude regeling (met pensioenleeftijd 65 jaar) en de leeftijd van de werknemer, kan de werknemer dan vóór de 67-jarige leeftijd met pensioen zonder dat sprake is van een AOW-gat.

Het achterwege laten van aanpassing van de pensioenleeftijd heeft de volgende consequenties:

- De gemiddelde uittreedleeftijd zal stijgen.
- Bij geleidelijke invoering van de stijgende AOW-leeftijd zal een bij invoering oudere werknemer eerder kunnen uittreden dan een jongere werknemer. De oudere werknemer heeft immers een lagere AOW-leeftijd dan zijn jongere collega. Hoe hoger de leeftijd, hoe lager de uittreedleeftijd.
- Bij een minder geleidelijke invoering van de nieuwe AOW-leeftijd zullen oudere werknemers waarschijnlijk ook eerder kunnen uittreden, omdat de oudere werknemer al een groter deel van zijn pensioen heeft opgebouwd met pensioenleeftijd 65 jaar. Deze werknemer zal derhalve minder lang hoeven door te werken om tot een volwaardig inkomen te komen zonder AOW-gat.
- Werknemers met een hoger salaris zullen eerder kunnen uittreden dan werknemers met een laag salaris. Voor beide groepen is het AOW-gat in absolute bedragen even groot. Een hoger gesalarieerde zal derhalve een kleiner deel van zijn pensioen hoeven te gebruiken om het AOW-gat te overbruggen.
- Hoewel het achterwege laten van aanpassing in de pensioenleeftijd in eerste instantie niet zal leiden tot een stijging van kosten, gaat ook deze variant gepaard met een kostenstijging. Omdat de gemiddelde uittreedleeftijd zal stijgen, gaat de gemiddelde leeftijd van het deelnemersbestand omhoog en daarmee stijgen ook de pensioenlasten.
- Overheidsingrijpen zal in deze variant niet noodzakelijk zijn, omdat werknemers als gevolg van het ontstane AOW-gat waarschijnlijk langer zullen doorwerken.
- Om de kosten voor pensioen in de hand te houden ligt het in de lijn der verwachting dat de pensioenregeling door sociale partners versoerd zal worden. Oudere deelnemers leiden immers tot een stijging van de gemiddelde pensioenlasten. Voor partijen is het dan van belang vast te stellen op welke onderdelen de pensioenregeling aangepast zal worden en/of wijziging van het pensioensysteem wellicht een oplossing kan bieden (zie ook de artikelen elders in deze uitgave).

4. Verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar

Als gevolg van invoering van een nieuwe pensioenleeftijd krijgen de werknemers te maken met twee pensioenregelingen: een met een pensioenleeftijd van 65 jaar ter zake van de reeds opgebouwde aanspraken en een met een pensioenleeftijd van 67 jaar voor de toekomstige pensioenopbouw. Afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde pensioen onder de oude regeling en de leeftijd van de werknemer, kan de werknemer vóór de 67-jarige leeftijd met pensioen zonder dat sprake is van een AOW-gat. Het opgebouwde ouderdomspensioen met pensioenleeftijd 65 jaar, zal worden uitgesteld (en actuariael verhoogd) en het ouderdomspensioen met pensioenleeftijd 67 jaar zal mogelijk iets worden vervroegd, zodat het wegvallen van de AOW tot 67 jaar nagenoeg wordt opgevangen.

Het aanpassen van de pensioenleeftijd naar 67 jaar heeft de volgende consequenties:

- De gemiddelde uittreedleeftijd zal stijgen.
- Bij geleidelijke invoering van de stijgende AOW-leeftijd zal een bij invoering oudere werknemer eerder kunnen uittreden dan een jongere werknemer. De oudere werknemer heeft immers een lagere AOW-leeftijd dan zijn jongere collega.
- Oudere werknemers hebben meer aanspraken opgebouwd in de oude pensioenregeling met pensioenleeftijd 65 jaar, zodat zij eerder kunnen uittreden. Hoe hoger de leeftijd bij invoering, hoe lager de uittreedleeftijd.
- Werknemers met een hoger salaris zullen eerder kunnen uittreden dan werknemers met een laag salaris. Voor beide groepen is het AOW-gat in absolute bedragen even groot. Een hoger gesalarieerde zal derhalve een kleiner deel van zijn pensioen hoeven te gebruiken om het AOW-gat te overbruggen.
- Voor de werkgever leidt de aanpassing in beginsel tot een verlaging van de pensioenlasten; door de extra pensioenopbouw tussen 65 en 67 jaar wordt een deel van deze besparing teniet gedaan.
- De uittreedleeftijd stijgt geleidelijk, omdat iedere werknemer waarschijnlijk doorwerkt tot het oude niveau van 'pensioeninkomen' bereikt is. Een oudere werknemer zal daarom minder lang hoeven door te werken dan zijn jongere collega, omdat hij reeds een groot deel pensioen heeft opgebouwd met ingangleeftijd 65 jaar (zie ook hiervoor).

Overige aandachtspunten bij verhoging AOW-leeftijd

Indien de AOW-leeftijd wordt verhoogd, heeft dit ook gevolgen voor (wettelijke) uitkeringen in verband met arbeidsongeschiktheid en overlijden. Uitkeringen uit hoofde van de ANW en WIA zijn momenteel gekoppeld aan de AOW-leeftijd, evenals diverse uitkeringen uit pensioenregelingen. Zo zal aanpassing van de AOW-leeftijd ook gevolgen voor de volgende onderdelen in pensioenregelingen:

- Nabestaandenpensioen.
- Wezenpensioen.
- ANW-hiaatverzekeringen.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
- Arbeidsongeschiktheidspensioen.

De kans op arbeidsongeschiktheid stijgt naarmate men ouder wordt. Omdat een arbeidsongeschiktheidspensioen langer zal moeten worden uitgekeerd, leidt dit tot een stijging van kosten in verband met arbeidsongeschiktheid. Ook de overlijdensrisico's stijgen naarmate men ouder is, zodat de premies voor deze risico's eveneens stijgen.

Een veel gehoord argument voor verhoging van de AOW-leeftijd dezer dagen is dat een stijging van de AOW-leeftijd een positief effect heeft op de lage dekkingsgraden van pensioenfondsen. Uit vorenstaande is gebleken dat aanpassing

van de AOW-leeftijd niet direct gevolgen hoeft te hebben voor de pensioenleeftijd, tenzij de overheid dat voorschrijft.

Voorts zal een aanpassing van de pensioenleeftijd slechts invloed hebben op de toekomstig op te bouwen pensioenaanspraken. De reeds verworven aanspraken met pensioenleeftijd 65 jaar blijven gerespecteerd en daarmee dienen de verplichtingen van pensioenfondsen voor deze aanspraken ook op 65 jaar gewaardeerd te blijven worden.

Voortgang invoering hogere AOW-leeftijd

Het kabinet heeft de plannen van de commissie-Bakker ter zake van de verhoging van de AOW-leeftijd in beginsel overgenomen. Na overleg met de sociale partners is men overeengekomen dat de SER in de gelegenheid wordt gesteld om voor 1 oktober 2009 advies te geven over een alternatief voor verhoging van de AOW-leeftijd. Bij de besluitvorming door het kabinet zal dit SER-advies een zwaarwegende rol spelen.

Geraadpleegde literatuur

- Advies Commissie Arbeidsparticipatie 'Naar een toekomst die werkt' 16 juni 2008
- Rapport 'De AOW in beweging' van het Actuarieel Genootschap en Actuarieel Instituut van 9 maart 2009
- Sociaal akkoord van 25 maart 2009
- Brief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 april 2009

Conclusie

Aanpassing van de AOW-leeftijd zal zeer waarschijnlijk leiden tot een aanpassing van de pensioenregelingen. Dit hoeft niet direct gepaard te gaan met een verhoging van de pensioenleeftijd. Aanpassingen in pensioenregelingen zullen wel plaatsvinden indien:

- de fiscale facilitering wordt beperkt, al dan niet als gevolg van het uitblijven van hogere uittredingsleeftijden;
- partijen besluiten de hogere AOW-leeftijd te compenseren in pensioen;
- de kosten in pensioenregelingen stijgen, zodat met name vanuit de werkgever de wens zal ontstaan de pensioenregeling te wijzigen;
- de pensioenleeftijd in de regeling zal (in een keer) worden aangepast aan de AOW-leeftijd. Overigens hoeft een geleidelijke aanpassing van de AOW-leeftijd niet

gepaard te gaan met een geleidelijke aanpassing van de pensioenleeftijd. Werknemers zullen naarmate ze jonger zijn steeds later uittreden, omdat hun reeds opgebouwde pensioenrechten met pensioenleeftijd 65 jaar relatief laag zijn. Vanuit kostentechnisch en administratief oogpunt heeft een eenmalige aanpassing van de pensioenleeftijd absoluut de voorkeur boven een geleidelijke verhoging.

Aangezien de sociale partners er niet aan te lijken ontkomen om de pensioenregeling aan te passen, is dat tevens een goed moment om het bestaande pensioensysteem tegen het licht te houden. Een systeemwijziging en kritische beoordeling van de kosten kunnen de werkgever – en daarmee de werknemers – mogelijk in de toekomst pensioenlasten besparen.