

Voorgeschiedenis

Na 1 oktober 2009 zijn de sociale partners de regie over de AOW en de beperking van de aanvullende pensioen in belangrijke mate kwijt geraakt. Er was geen draagvlak voor de alternatieven voor de AOW en de werkgevers zagen een grote zak met geld en bewogen in de SER voor geen meter. Na het mislukken van het overleg in de SER, kwam Kabinet Balkenende IV met een wetsontwerp waarin de AOW leeftijd in twee stappen werd verhoogd. In 2020 naar 66 en in 2025 naar 67. Er werd geen voorstel gedaan om een zware beroepenregeling te treffen. De sociale partner waren het er over eens dat zo'n regeling eigenlijk ook onbegonnen werk is.

Daarnaast werd in 2020 ook het aanvullende pensioen fors aangepakt en wel op twee manieren. De eerste was een verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar (ineens). Als gevolg daarvan werd er geredeneerd dat er dan dus 2 jaar extra pensioen opgebouwd kon worden. Dat leidde ertoe dat men zei om een zelfde pensioen te verwerven hoeft men jaarlijks minder op te bouwen en dus gaat het opbouwpercentage omlaag met $2/42^{\text{ste}}$ (bijna 5%). Belangrijker was eigenlijk dat de pensioenuitkeringsperiode met zo'n 10 procent verkort zou worden (2 jaar op het gemiddelde van 20) en het gecombineerde effect zou een premie vermindering voor werkgevers van ruim 6 miljard euro opleveren. Het zou werknemers gezien de verdeling van de pensioenpremie ook (een deel van het) geld opleveren maar daar zou een aanzienlijke verslechtering van de opbouw van het pensioen tegenover staan. Zoals jullie weten is hiertegen binnen de FNV en ABVAKABO FNV veel weerstand.

AOW inzet 2009

De inzet van de FNV ten aanzien van de AOW is mede tot uitdrukking gekomen in het Sociaal Akkoord van 8 maart 2009. Hierin zijn afspraken neergelegd over koopkrachtbehoud en werkgelegenheid. Ook werd hierin afgesproken dat de sociale partners alternatieven voor de AOW mochten aandragen aan de politiek. Dit Sociaal Akkoord is per referendum aan de leden voorgelegd en zij stemden voor het overgrote deel met het Sociaal Akkoord in. Na de zomer bleek er geen draagvlak te zijn (noch bij de politiek noch bij de werkgevers) voor onze AOW alternatieven en de drie vakcentrales publiceerden toen het AOW flexplan. Kernpunten van dit plan zijn

1. AOW voortaan aanpassen aan de verdiende lonen.

Wat wordt met de aanpassing aan de verdiende lonen? Sinds de Koppelingswet in de jaren '80 van de vorige eeuw is de AOW langzaam achtergebleven bij de verdiende lonen aangezien de AOW slechts steeg met de contractloonstijging (zeg maar de loonstijging die wij in de cao's hebben weten uit te onderhandelen). Echter de individuele verdiende lonen stijgen natuurlijk meer: je krijgt een periodiek, je maakt promotie, etc. Het verschil tussen de contractloonstijging en de verdiende lonen noemt men ook wel de incidentele component. Doordat die individuele component niet wordt meegenomen sinds de Koppelingswet is de AOW ten opzichte van de verdiende lonen zo'n 20% achtergebleven. Wanneer de AOW dus aan de verdiende lonen wordt gekoppeld stopt de verdere achteruitgang van de AOW ten opzichte van de verdiende lonen en ook de aanvullende pensioenen (omdat die wel rekening houden met de incidentele component). Dit houdt in dat wanneer de incidentele component tussen de 0,5% en 1% per jaar zit (wat nu ongeveer het geval is), je over 10 jaar 5 tot 10% "winst" hebt ten opzichte van een AOW die niet gekoppeld is aan de verdiende lonen. Overigens gaat het CBP uit in haar langetermijnberekeningen van een incidentele component van 0,3% per jaar.

2. AOW aanpassen aan de stijgende levensverwachting;

3. Volledige flexibiliteit in het opnemen van de AOW vanaf 65 jaar, waarbij de actuariële korting zo laag mogelijk is;

4. Wettelijke beperking van het aanvullende pensioen van tafel.

Toen viel het kabinet Balkenende IV. In dat machtsvacuüm is de aanpassingswet AOW controversieel verklaard en de behandeling is tot na de verkiezingen van 9 juni in de ijskast gezet. Echter, geen

enkele politieke partij laat de combinatie AOW en aanvullend pensioen ongemoeid. Inmiddels zijn de verkiezingsprogramma's geschreven en hieruit volgt dat een grote meerderheid van de politieke partijen de AOW maar zeker ook de aanvullende pensioen nog harder gaan aanpakken dan het oorspronkelijke voorstel van het Kabinet Balkenende IV (zie de bijlage voor de standpunten van alle partijen zoals die op de FNV Standpuntenzoeker staan weergegeven: <http://www.fnv.nl/defnv/verkiezingen/standpuntenzoeker/default.asp>).

Kortom er bestaat een immens groot afbreukrisico dat de politiek op dit dossier vormt voor de sociale partners en de vakbonden in het bijzonder. In FNV verband is daarom afgesproken dat er voor of net na de verkiezingen een doorwrochten akkoord moet liggen tussen sociale partners waarmee de politiek moet instemmen. Dit betekent dat de sociale partners weer in de regierol zitten als het gaat om de aanvullende pensioen, die per slot van rekening ook door de sociale partners vrijwillig zijn gevormd (Nederland kent geen pensioenverplichting) en dus ook tot de primaire verantwoordelijkheid behoren van die sociale partners. Verantwoordelijkheid die de sociale partners dan natuurlijk ook wel moeten nemen.

Huidige situatie pensioenen

Wij zien ons al jaren geconfronteerd met een stijging levensverwachting. Deze stijging leidt tot steeds betere (langer lopende) pensioenregelingen. Echter, betere pensioenregelingen moeten wel betaald worden (zie het voorbeeld).

Een voorbeeld op de achterkant van een sigarendoosje: Iemand met een inkomen van 30.000 euro werkt 40 jaar en leeft na 65 jaar nog gemiddeld 20 jaar. Uitgaande van opbouw van 2% en franchise van 10.000 euro en een pensioenpremie van 20% (1 dag in de week werken voor je pensioen), heeft deze persoon op 65 jaar recht op $[30.000 - 10.000] \text{ maal } 2\% \text{ maal } 40 \text{ jaar} = 16.000 \text{ euro per jaar voor } 20 \text{ jaar} = 320.000 \text{ euro}$. Deze persoon heeft over de gehele periode het volgende bedrag ingelegd: $[30.000 - 10.000] \text{ maal } 20\% \text{ maal } 40 \text{ jaar} = 160.000 \text{ euro}$. Daar middel van rendementen moet er dus $[320.000 - 160.000] = 160.000 \text{ euro}$ extra opgebouwd worden. Wanneer we nu uitgaan van een stijging van de levensverwachting met 2 jaar dan moet er ineens 32.000 euro extra opgebouwd worden. Dat betekent een extra rendement over 40 jaar van 20% [want $32.000/160.000$ is 20%] of een levenslange verhoging van de premie met 20% [want $32.000/40 \text{ jaar} = 800 \text{ euro per jaar}$ meer dan de 4.000 euro per jaar, $800/4.000 = 20\%$].

Zoals blijkt kun je op verschillende manier de verbetering van de pensioenregeling betalen. De eerste manier is de kostprijs verhogen, dat wil zeggen de pensioenpremie verhogen. Een tweede manier is het rendement verhogen. Maar een hoog rendement brengt ook een hoog risico met zich mee. Een derde manier is de verhoging van de rente. Over de tweede en derde manier hebben sociale partners niet heel veel te zeggen en die moeten dan ook beschouwd worden als exogene factoren waar geen invloed op kan worden uitgeoefend. Het verhogen van de pensioenpremie is ook gebonden aan effectiviteit en hoeveel we met ons allen willen werken voor onze oude dag. Overal zien we dat mensen 1 dag in de week werken voor hun pensioen wel als een soort van natuurlijk maximum beschouwen. Daarnaast is het verhogen van de pensioenpremie lang niet meer zo effectief als dat vroeger was in "jonge" fondsen.

Weer een voorbeeld: De term dekkingsgraad van een pensioenfonds is de verhouding tussen de verplichtingen van een fonds (zoveel pensioen moet er uitgekeerd worden) en de bezittingen die het fonds heeft (de waarde van geld, aandelen, etc dan een fonds heeft). Stel je hebt een fonds dat relatief jong is dat uit geen gepensioneerden bestaat en 100 actieve deelnemers. Wanneer je nu een daling van de dekkingsgraad hebt met 10 procent dan zeg je tegen de 100 actieven, de prijs van het pensioen moet met 10 procent omhoog en dan kunnen we aan alle verplichtingen weer voldoen. Stel

je hebt nu een pensioenfonds waar 50 personen met pensioen zijn en 50 actieven en je zou de rekensom zoals boven voor dit fonds maken dan zie je dat 50 actieven 10 procent moet goedmaken voor 100 deelnemers. Met andere woorden de premie moet met 20 procent stijgen in plaats van 10 procent. Dit eenvoudige voorbeeld heeft er op iets ingewikkeldere wijze op dit moment toe geleid dat bij een pensioenfonds als het ABP een dekkinggraad daling van 10 procent zou moeten leiden tot een premiestijging van 70%.

De financiële crisis heeft dit sluimerende probleem van de financiering van de levensverwachting blootgelegd. In reactie heeft de overheid vorig jaar een aantal commissies ingesteld die hebben gerapporteerd over (1) de toekomstige verwachting van de ontwikkeling van rente en rendementen (commissie Don), (2) de verwachtingen rond de houdbaarheid en duurzaamheid van het aanvullend pensioen (commissie Goudswaard), en (3) de beleggingsrisico's van pensioenfondsen (commissie Frijs). Deze rapporten hebben er in combinatie toe geleid dat er een zeer grote politieke bereidheid is om in te grijpen in de aanvullende pensioenen wanneer de sociale partners die verantwoordelijkheid zelf niet nemen. De StAr delegatie van de verdeelde commissie Don heeft geadviseerd dat er rekening moet worden gehouden met een lichte daling in de rendementen. Zoals uit het voorbeeld boven blijkt, is juist een sterke stijging nodig van de rendementen om de stijging van de levensverwachting te kunnen betalen. Dit gaat dus extra druk geven op de pensioenfondsen. Daarnaast pleit de commissie Goudswaard tot een beperking van de stijging van de pensioenpremie. Zoals uit het voorbeeld hiervoor blijkt, is er juist stijging van de premie nodig om de levensverwachting te kunnen betalen. Dit alles heeft ertoe geleid dat er serieuze twijfels over de financiële soliditeit van de huidige toezeggingen is gerezen. Ook daarom is het belangrijk dat sociale partners hun verantwoordelijkheid nemen.

Inzet FNV 2010 in de StAr

De FNV heeft aan het begin van het traject in de StAr aangegeven dat zij zich inzet om het flexplan AOW zoals door de vakcentrales in 2009 is ingezet te realiseren. Daarnaast moet het dictaat van de wetgeving, de aanpassing van het Witteveenkader, van tafel. De sociale partners gaan over de aanvullende pensioenen en niet de politiek. We zijn bereid afspraken te maken om de stijging van de levensverwachting in de pensioenregeling te verdisconteren zodat het kostenverhogende effect van de stijging van de levensverwachting wordt geneutraliseerd. De risico's van financiële markten en gevolgen regelgeving blijft een zaak van overleg tussen werkgevers en werknemers over hoe die te verdelen en hoe ermee om te gaan. Zoals ook nu het geval is leidt het centrale kader tot duizenden één verschillende pensioenregelingen. Dat zal door dit akkoord niet veranderen. Daarom zal decentrale invulling gegeven moeten worden aan gemaakte afspraken. De situatie in verschillende sectoren o.a. man/vrouw verhoudingen zijn zeer verschillend en vereisen dus maatwerk. Maatwerk dat een akkoord dan ook in voldoende mate moet bieden.

Stand van Zaken

Op het moment van schrijven (dinsdag 1 juni 2010, 08.45 uur) is er nog geen overeenstemming aangezien er nog een aantal bespreekpunten van onze kant zijn ingebracht in de Federatieraad van 31 mei 2010. ABVAKABO FNV vindt ook dat de resultaten per referendum aan de leden voorgelegd moet worden. Voorts willen wij natuurlijk met de Bondsraad ook de Stand van Zaken bespreken en door middel van het schetsen van het beeld van de situatie uiteindelijk overgaan tot oordeelsvorming.

De contouren van een pensioenakkoord zijn de puntsgewijs de volgende:

Op het gebied van de AOW

1. De AOW wordt jaarlijks geïndexeerd met de verdiende lonen;
2. De AOW wordt in 2020 en 2025 verhoogd naar respectievelijk 66 en 67 jaar. Dit wordt 10 jaar van te voren afgesproken. Dus nu wordt afgesproken dat de leeftijd in 2020 naar 66 jaar gaat.

In 2015 worden de actuele verwachtingen rond de levensverwachting bekeken en zoals het er nu uitziet gaat de leeftijd dan in 2025 omhoog naar 67;

3. Men kan gewoon op 65 met AOW gaan middels een actuariële korting van 6,5% per jaar. Maar dit houdt ook in dat wanneer met op 68 jaar uittreedt met 13% extra krijgt. Wanneer de leeftijd in 2025 naar 67 zou gaan dan houdt dit in dat men op 65 kan blijven uitreden maar wel met een korting van 13%. Hierbij moet wel in ogenschouw genomen worden dat aanpassing van de verdiende lonen (zie punt 1 op pagina 1 en pagina 3) extra AOW oplevert in vergelijking met de aanpassing aan de contractlonen. Per saldo is die 6,5% dan ook geen 6,5% korting maar ergens tussen een korting van 3% en winst van 3,5% in 2020.
4. Fiscale ouderenkortingen worden afgebouwd op een dusdanige wijze dat deze nog wel beschikbaar blijven voor de mensen aan de "onderkant" van het inkomensgebouw. Daar wordt op dit moment 2 miljard euro aan besteed en dat zou in 2040 opgelopen zijn tot 4 miljard. Het idee is om dit te stabiliseren op 2 miljard euro per jaar.

De belangrijkste aspecten van de maatregelen in de tweede pijler zijn de volgende:

1. Geen versmalling van de fiscale kaders als het gaat om opbouwpercentage (blijft maximaal 2,25% per jaar in plaats van 2,15% per jaar).
2. Franchise blijft gekoppeld aan de AOW en stijgt dus indirect ook met de verdiende lonen;
3. Premieverhoging als gevolg van de stijgende levensverwachting wordt geneutraliseerd door een verhoging van de rekentechnische leeftijd naar 66 in 2011 en 67 in 2015 (waar pas in 2015 definitief over besloten wordt, net zoals de AOW systematiek).
4. Ineens naar 66 in 2011 zorgt voor een te grote besparing in 2011, maar de extra premie die daardoor overschiet wordt terug gestopt in de pensioenregeling.
5. De winst hier ten opzichte van de kabinetsplannen (en zelfs in hogere mate ten opzichte van de huidige plannen van de meerderheid van politieke partijen) is dat eventuele vrijval van premie niet verdwijnt in de zakken van werkgevers maar ten goede komt aan de pensioenregeling. Dit maakt maatwerk mogelijk is voor de onderkant van de arbeidsmarkt en in die zin de problematiek van de zware beroepen door middel van die ruimte aangepakt kan worden.

Al laatste zijn er zijn ook nog een aantal aandachtspunten:

1. Wat te doen als de politiek toch niet het plan van de AOW overneemt? Dan is het akkoord van tafel en moeten we bezien wat ons dan te doen staat.
2. Wat te doen als de overheid toch kostenverhogende maatregelen voor de aanvullende pensioenen doorvoert (commissie Don, wanneer we bijvoorbeeld uit moeten gaan van lagere rendementen)? Dit leidt volgens ons tot een nieuwe situatie en zou een ontbindende voorwaarde zijn van het akkoord. We moeten dan weer bekijken wat ons te doen staat.
3. Wat moeten we doen met de risico's van de financiële markten? Als de werkgevers hun zin krijgen dan zullen de deelnemers alle risico's gepresenteerd krijgen. Tot nu toe hebben we altijd gezegd dat de aanvullende pensioenen een gedeelde verantwoordelijkheid is tussen sociale partners. Daarom moet dit risico een gedeelde verantwoordelijkheid blijven van werkgevers en werknemers. Per situatie moet worden bezien wat de exacte strategie is om met financiële tegenvallers om te gaan. Bij financiële meevallers moet er in ieder geval geen premiekorting plaatsvinden maar extra buffers worden opgebouwd.
4. Moet er een nieuw pensioencontract komen dat de huidige nominale contracten gaat vervangen? De inzet van ABVAKABO FNV is dat de huidige contracten moeten worden bezien op voor- en nadelen ten opzichten van alternatieven.
5. Er wordt gesproken over een vertrouwenwekkend plan om de participatie van oudere werknemers te bevorderen. Dit zal echter later nader uitgewerkt gaan worden is de verwachting. Wij zijn van mening dat hier toch echt nu eens werk van gemaakt moet worden

om op veel grotere schaal tot goede resultaten te leiden. Al was het maar om de negatieve effecten te kunnen compenseren door daadwerkelijk langer te kunnen doorwerken.

Afsluiting

Het voorgaande is de huidige stand van zaken. Gezien de snelle ontwikkeling is het van belang dat we daarom een goede discussie voeren in de Bondsraad over dit onderwerp. Wij hopen jullie allen op **5 juni om 11.00 uur in Vergadercentrum Vredenburg 19 te Utrecht** te mogen begroeten. Voor zover er nieuwe ontwikkelingen zijn, zullen we daar de laatste stand van zaken met jullie delen.

Bijlage Standpuntenzoeker FNV: Pensioen en AOW



- AOW en pensioenleeftijd op 65,5 jaar in 2015 (1950 generatie).
- Op 66 jaar in 2020 (1955 generatie).
- Op 67 jaar in 2025 (1960 generatie).
- Zware beroepenregeling zaak van sociale partners.
- Meer professionals in pensioenfondsbesturen.



- AOW en aanvullend pensioen op 66 jaar in 2020 (1955 generatie).
- En op 67 jaar in 2025 (1960 generatie).
- Iedereen op 64 jaar arbeidsongeschiktheidskeuring.
- Sociaal akkoord over pensioenen.
- Beperking aftrekbaarheid pensioenpremies.



- AOW en aanvullend pensioen handhaven op 65.
- Volledige inperking aftrek pensioenpremie boven € 48.000.
- Verplicht aanvullend pensioen zzp'ers.
- Pensioenbesturen voor een derde bestaan uit 65plus.



- AOW- en aanvullende pensioenleeftijd naar 67 jaar met 2 maanden per jaar vanaf 2011.
- Vrijstelling voor degenen met 45 jaar arbeidsverleden.
- Terugdraaien fiscalisering AOW-premie (Bos-belasting).
- 10 i.p.v. 3 jaar vrijwillige pensioenvoortzetting mogelijk voor zzp-ers.



- De AOW blijft op 65 jaar.
- De AOW is de enige uitkering die mee mag naar het buitenland



- AOW-recht voor 1990-generatie koppelen aan inkomen i.p.v. ingezetenschap.
- Geen gegarandeerde minimumuitkering meer.
- Volledige inperking aftrek pensioenpremie boven € 48.000.



- AOW en aanvullend pensioen naar 67.
- Met 1 maand per jaar tot 2015, daarna met 2 maanden.
- Verdergaande fiscalisering AOW-premie hogere inkomens.
- Beperking verplichte deelname aan pensioenregeling hogere inkomens.
- Meer deskundigheid in pensioenfondsbesturen.



- AOW- en aanvullende pensioenleeftijd met 2 maanden per jaar omhoog.
- In 2025 op 67 jaar voor 1960 generatie.
- Geen zware beroepenregeling of regeling voor lange arbeidsverledens.
- Beperking aftrekbaarheid pensioenpremie.
- Gepensioneerden naar rato in besturen pensioenfondsen.



- AOW-leeftijd omhoog met 1 maand per jaar: 67 in 2044.
- Wie nu 55 jaar of ouder is behoudt AOW op 65 jaar.



- Geleidelijke verhoging AOW-leeftijd naar 67 (1 mnd per jaar).
- Langer werken in zware beroepen door sterk verbeterde arbeidsomstandigheden.
- Verhoging fiscale tarief voor ouderen met 1% per jaar, compensatie voor minima.
- Flexibele AOW met lagere uitkering op 65.
- Indexering AOW op levensverwachting indien noodzakelijk.



- AOW op 65 jaar.
- Afschaffen verplichte deelneming bedrijfstakpensioenfondsen.