

Verhoging AOW-leeftijd naar 66 jaar

Vooruitlopend op de uitwerking door de sociale partners van het Pensioenakkoord van 4 juni 2010 heeft minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 10 mei 2011 het wetsvoorstel 'Wet verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar' bij de Tweede Kamer ingediend. Het wetsvoorstel regelt de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd naar 66 jaar per 1 januari 2020. Dit is nodig om de overheidsfinanciën beheersbaar te houden. Daarnaast regelt het wetsvoorstel de wijziging per 1 januari 2013 van de fiscale faciliteiten voor opbouw van aanvullende pensioenen, de lijfrentepremieaftrek en het dotatiepercentage van de fiscale oudedagsreserve. Pensioen- en lijfrenteaanspraken die vóór 1 januari 2013 zijn opgebouwd, blijven ongewijzigd.

Het wetsvoorstel 'Verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar' vervangt het op 2 december 2009 bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel 'Verhoging AOW-leeftijd naar 67 jaar'. Na de val van het kabinet Balkenende IV werd dit wetsvoorstel controversieel verklaard, waarna het niet meer in behandeling is genomen. Dat geldt ook voor de drie flankerende maatregelen in de vorm van wetsvoorontwerpen die waren gericht op de duurzame inzetbaarheid van ouderen, de vervroeging van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen en de mogelijkheid van een overbruggingsuitkering. Door indiening van het nieuwe wetsvoorstel 'Verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar' is het oude wetsvoorstel ingetrokken.

In het regeerakkoord heeft het kabinet afgesproken dat de AOW gekoppeld dient te worden aan de stijgende levensverwachting en daarom dient te stijgen naar 66 jaar. De sociale partners hebben met deze stijging ingestemd. Het kabinet hoopt dat daarmee een eerste stap is gezet om de terugloop van de beroepsbevolking een halt toe te roepen en ouderen langer te laten bijdragen aan de AOW. Het wetsvoorstel 'Verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar' biedt echter geen pakket aan maatregelen voor langer doorwerken tot 66 jaar. Het kabinet ziet in het wetsvoorstel een stimulans voor werkgevers en werknemers om zelf afspraken te maken om te komen tot een duurzamere inzetbaarheid van ouderen. Inmiddels hebben de sociale partners als bijlage bij het op 10 juni 2011 gesloten Pensioenakkoord daartoe een plan gepresenteerd. Voorts zal het kabinet nog vóór de zomer komen met de invulling van een ander punt uit het regeerakkoord, te weten de omzetting van de levensloopregeling en de spaarloonregeling in een vitaliteitsregeling. Deze vitaliteitsregeling is echter niet bedoeld voor vervroegde pensionering, waartoe de levensloopregeling momenteel wél de mogelijkheid biedt.

Inhoudelijke verschillen

Het huidige wetsvoorstel gaat wat betreft de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd minder ver dan het eerdere wetsvoorstel. De AOW-gerechtigde leeftijd voor ingezetenen die op of na 1 januari 2020 65 jaar worden, stijgt naar 66 jaar. Het oude wetsvoorstel ging nog uit van een stijging van de AOW-leeftijd in twee stappen: in 2020 naar 66 jaar en in 2025 naar 67 jaar (in het onlangs tussen de sociale partners gesloten principeakkoord voor verhoging van de AOW en de pensioenleeftijd wordt wel weer over de tweede stap in 2025 naar 67 jaar gesproken, daarover meer in het volgende nummer van Loonzaken). Niettemin wil het kabinet een slag om de arm houden door de AOW-gerechtigde leeftijd bij een verder toenemende levensverwachting verder te verhogen. Daarom vervangt het huidige wetsvoorstel in de AOW de verwijzing naar '65 jaar' door 'pensioengerechtigde leeftijd'. Verder wijzigt de AOW-opbouwperiode van 15 jaar tot 65 jaar naar 16 jaar tot 66 jaar.

Opvallend is dat het huidige wetsvoorstel ook voor degenen die vóór 1 januari 2020 65 jaar worden (en waarvoor de AOW-leeftijd 65 jaar blijft), per 1 januari 2013 de fiscale faciliteiten aanpast. Dit heeft tot gevolg dat voor deze groep de pensioenaanspraken over de periode 2013 tot de pensioendatum actuairiel herrekend moeten worden wegens een jaar vervroegd ingaan. Dit leidt dan wel tot een iets lagere aanvullende pensioenuitkering. Kiest een werknemer daar niet voor, dan zal hij enkele maanden langer moeten doorwerken om eenzelfde pensioenuitkering te kunnen ontvangen als voorheen. Daarmee gaat het nieuwe wetsvoorstel in fiscaal opzicht verder dan het eerdere wetsvoorstel dat voor deze groep werknemers uitging van 1 januari 2020. Een herrekening of langer doorwerken was voor hen niet nodig geweest. Het kabinet wil echter ook van deze groep een kleine bijdrage aan de overheidsfinanciën vragen.

Verder zal volgens het nieuwe wetsvoorstel het aantal opbouwjaren worden verhoogd van 35 naar 40 jaren. Omdat de norm van een te bereiken (eindloon-)pensioen van 70% gelijk blijft, zullen de jaarlijkse fiscaal toelaatbare opbouwpercentages moeten worden verlaagd. Per 1 januari 2013 geldt voor een eindlooppensioenregeling een opbouwpercentage van 1,75% (was 2%) en voor een middelloonregeling 2% (was 2,25%). In het eerdere wetsvoorstel werd het aantal opbouwjaren slechts met 2 jaar verhoogd naar 37 jaren, waardoor de opbouwpercentages minder werden verlaagd. De beschikbare premiestaffels voor beschikbare premieregelingen zullen navent worden aangepast. Ook het aantal opbouwjaren van het zogeheten 40-deelningsjarenpensioen, waarop mensen met een lang arbeidsverleden en een zwaar beroep aanspraak kunnen maken, zal worden verhoogd, namelijk van 40 naar 41 jaren.

Tot slot verlaagt het nieuwe wetsvoorstel het percentage van de lijfrentepremieaftrek ter compensatie van een pensioentekort van 17% naar 14,5% van de premiegrondslag en het dotatiepercentage van de fiscale oudedagsreserve van 12% naar 10%.

Gevolgen voor huidige overeenkomsten en regelingen

Indien het wetsvoorstel vóór 1 januari 2013 door het parlement wordt aangenomen, zullen werkgevers hun pensioenzaken tijdig op orde moeten hebben. Dit betekent concreet dat arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaardelijke regelingen, pensioenovereenkomsten en pensioenregelingen vóór 1 januari 2013 dienen te zijn aangepast aan de verhoging van de AOW-leeftijd en de fiscale pensioenrichtleeftijd van 66 jaar. Dit leidt tot de volgende acties:

- aanpassing en koppeling van de pensioeningangsdatum en (leeftijdgerelateerde) ontslagdatum aan de verhoogde AOW-gerechtigde leeftijd (van 66 jaar) in arbeidsovereenkomsten en cao's; met het oog op een mogelijke toekomstige verdere verhoging van de AOW-leeftijd verdient het aanbeveling om niet langer te verwijzen naar een pensioenleeftijd;
- aanpassing van de opbouwpercentages in de pensioenregeling;
- aanpassing van individuele afspraken indien deze zijn gekoppeld aan het percentage van de lijfrentepremieaftrek;
- overleg en onderhandeling met werknemers of vertegenwoordigers (OR of vakbonden) over de aanwending van besparingen op werkgeverspensioenbijdragen voor de verbetering van het pensioenfondsvermogen en/of overige arbeidsvoorwaarden of voor het opzetten van een vitaliteitsregeling;
- opzetten van een ouderenbeleid waardoor de inzetbaarheid tot 66 jaar wordt vergroot en mogelijkheden van langer doorwerken na de pensioendatum worden verruimd.

Indien werkgevers hun pensioenregelingen niet voor 1 januari 2013 hebben aangepast, zal de fiscus de pensioenregeling als 'onzuiver' aanmerken, waardoor de opgebouwde aanspraken als loon zullen worden belast bij de werknemers. Werknemers zullen daarom 'noodgedwongen' instemmen met de aanpassing van de pensioenregeling, maar kunnen in ruil daarvoor compensatie eisen van de werkgever. Het kabinet verwacht namelijk dat de pensioenpremies door aanpassing van de pensioenrichtleeftijd op langere termijn met circa 11% minder zullen stijgen. Dit roept herinneringen op aan de vaak heftige onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers over de aanpassing van de pensioenregelingen aan de Wet VPL in 2005 en de daarvoor compenserende maatregelen.



oerregeling als 'onzuiver' aanmerken, waardoor de opgebouwde aanspraken als loon zullen worden belast bij de werknemers. Werknemers zullen daarom 'noodgedwongen' instemmen met de aanpassing van de pensioenregeling, maar kunnen in ruil daarvoor compensatie eisen van de werkgever. Het kabinet verwacht namelijk dat de pensioenpremies door aanpassing van de pensioenrichtleeftijd op langere termijn met circa 11% minder zullen stijgen. Dit roept herinneringen op aan de vaak heftige onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers over de aanpassing van de pensioenregelingen aan de Wet VPL in 2005 en de daarvoor compenserende maatregelen.

Tot slot

Minister Kamp heeft samen met de staatsecretaris van Financiën mede naar aanleiding van het op 10 juni 2011 bereikte Pensioenakkoord met de sociale partners (waarmee de achterbannen van de diverse partijen overigens nog akkoord moeten gaan) op 21 juni 2011 het voorontwerp van de wet Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering AOW aan de Tweede Kamer aangeboden. Hierin zijn de afspraken met sociale partners over de aanpassing van AOW en het Witteveenkader uitgewerkt. Op 16 juni zond de minister aan de Tweede Kamer de nota naar aanleiding van het verslag ten aanzien van het wetsvoorstel 'Verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar'. De minister wenst nog voor het zomerreces met de Tweede Kamer over beide voorstellen te spreken, waarna de Raad van State om een spoedadvies wordt gevraagd. De minister heeft zich voorgenomen om na het zomerreces beide wetsvoorstellen gezamenlijk te behandelen en daarbij de achterban raadpleging door sociale partners te betrekken. Daarna kunnen cao-partijen in hun onderhandelingen over een nieuwe pensioenregeling met de voorgestelde wettelijke aanpassingen rekening houden. Ten slotte is het dan de beurt aan de pensioenuitvoerders om de pensioenopbouw mogelijkheden aan te passen aan het dan ingevoerde nieuwe fiscale normenkader. ■

mr. M.D. Vis, zelfstandig advocaat arbeidsrecht & pensioenrecht, www.mariettevis.nl

Bron: TK 2010-2011, 32 767, nr. 1, 2, 3; TK 2009-2010, 32 247, nr. 1, 2, 3; Min SZW 14-06-2011, nr. ASEA/SAS/2011/10783 ('Proces uitwerking Pensioenakkoord 10 juni 2011'); Min SZW 21-06-2011, nr. ASEA/SAS/2011/10786 (Akkoord met sociale partners); STAR 9-06-2011, Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid