

# De (opschuivende) pensioenrichtleeftijd als ankerpunt

Zoals bekend bestaat het Nederlandse pensioenstelsel van oudsher uit drie pijlers. De AOW vormt de eerste, het aanvullend pensioen de tweede en de vrijwillige regelingen in de privé-sfeer de derde pijler. Deze drie staan met elkaar in verbinding. Tot voor kort waren de pensioenen de AOW-datum vaak hetzelfde, maar vandaag de dag is daar geen sprake meer van. Door de verhoging van de AOW-leeftijd en de niet exact meebewegende pensioenrichtleeftijd sluiten de pijlers helaas niet meer naadloos op elkaar aan. De laatste jaren wordt bovendien steeds vaker gesproken over een vijfpijlerpensioenstelsel. Naast genoemde drie is er in de vierde pijler sprake van menselijk kapitaal en bevat de vijfde pijler aanvullend vermogen. In dit artikel zet ik wat zaken op een rij rond de (verdere) verhoging van de AOW- en de pensioenrichtleeftijd.

## ■ DE EERSTE PIJLER: DE AOW

Dit jaar bestaat de AOW 60 jaar: op 1 januari 1957 werd de Algemene ouderdomswet geïntroduceerd. De gehele bevolking van 65 jaar en ouder kreeg vanaf dat moment recht op een basispensioen. De eerste die een AOW-pensioen kreeg, was de heer Bakker uit de Boterdiepstraat in Amsterdam. Hij ontving zijn pensioen op 2 januari 1957. Datzelfde jaar ontvingen ruim 700.000 mensen het basispensioen. Zo ook de oudste vrouw die ooit in Nederland heeft geleefd, Henny van Andel-Schipper. In 1957 was ze 67 jaar. Ze werd ruim 115 jaar en ontving dus 48 jaar lang een AOW-uitkering van de overheid.

## Hervorming van de AOW

Iedereen die in Nederland woont en/of werkt – of heeft gewoond en/of gewerkt – heeft recht op AOW. Deze voorziet in een basisinkomen vanaf het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Lange tijd bleef de AOW-gerechtigde leeftijd op 65 jaar staan, ook al nam de levensverwachting intussen flink toe. En dat terwijl de memorie van toelichting bij de invoering van de AOW in 1957 al zinspeelde op een mogelijke verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd: ‘Zou de last te zwaar worden in de toekomst, dan is verlichting mogelijk door de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen, een mogelijkheid, welke goed aansluit aan een toeneming van de gemiddelde leeftijd en een verbeterende lichamelijke conditie der bejaarden.’<sup>1</sup>

Hervormingen van de AOW liggen vaak politiek en maatschappelijk gevoelig. Dat is ook niet zo vreemd: mensen moeten bij een verhoging van de AOW-leeftijd namelijk langer ‘wachten’ op hun uitkering. Uiteindelijk heeft toenmalig minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2009 besloten dat de AOW-leeftijd op termijn zou worden opgekrikt naar 67 jaar. Aanleiding vormden de vergrijzing, de stijgende levensverwachting en de verslechterde overheidsfinanciën, waardoor de betaalbaarheid van de AOW-uitkeringen onder druk kwam te staan.

## Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd

Op 10 juli 2012 nam de Eerste Kamer de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd aan (Wet VAP). Daarmee zou de AOW-leeftijd vanaf 1 januari 2013 stapsgewijs worden verhoogd. In eerste instantie ging dit om een verhoging naar 66 jaar in 2019 en 67 jaar in 2024. Door een versnellingswet die kort daarna, in 2015, werd aangenomen, wordt de AOW-leeftijd sinds 2016 geleidelijk sneller verhoogd, namelijk naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021.<sup>2</sup> Vervolgens wordt de AOW-leeftijd vanaf 2022 op gezette tijden met drie maanden verhoogd als de ontwikkeling van de gemiddelde resterende levensverwachting op leeftijd 65 jaar daartoe aanleiding geeft. Daar hebben we al een eerste proeve van gezien: op 31 oktober 2016 kondigde staatssecretaris Klijnsma van SZW aan dat de

- 1 Kamerstukken II 1954-1955, 4009, memorie van toelichting, p. 47.
- 2 Kamerstukken II 2014-2015, 34 083, versnelling stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd.



## Monica Swalef

Mr. M. Swalef is senior pensioenjurist en docent bij Swalef Pensioenjuristen en Academie

AOW-leeftijd per 1 januari 2022 verder wordt verhoogd naar 67 jaar en drie maanden. Volgens de huidige prognose van het CBS zal de levensverwachting de komende decennia blijven stijgen. Uiteraard blijven dit prognoses, met bepaalde onzekerheidsmarges. Zo zijn stijgingen door medisch-technologische doorbraken mogelijk, maar denkbaar is ook dat de nieuwe generaties minder oud worden door een ongezonde levensstijl. Blijft de wetgeving zoals deze nu is, dan zal de AOW-leeftijd in 2040 69 jaar en zes maanden zijn. In 2016 was de prognose dat 65-jarigen gemiddeld nog 19,8 jaar leven. Verwacht wordt dat dit in 2040 rond de 22,8 jaar zal liggen.<sup>3</sup>

### Flexibilisering van de AOW

Ondanks de aandacht die (het flexibiliseren van) de AOW kreeg in de aanloop naar de recente Tweede Kamerverkiezingen, heeft de Tweede Kamer vlak daarvoor het Wetsvoorstel flexibilisering ingangsdatum AOW afgeschoten.<sup>4</sup> Het wetsvoorstel voorzagt in de mogelijkheid om onder voorwaarden de AOW-leeftijd twee jaar te vervroegen, dan wel met maximaal vijf jaar uit te stellen. Het beoogde meer keuzevrijheid voor mensen, zodat ze meer maatwerk van hun financiële planning konden maken. Het wetsvoorstel stuitte niettemin op te veel bezwaren. Zo vreesde de Tweede Kamer ook voor keuzestress.

## Het voorstel om zelf het moment te kunnen kiezen waarop men de AOW wil laten ingaan, is niet nieuw

Het voorstel om zelf het moment te kunnen kiezen waarop men de AOW wil laten ingaan, is niet nieuw. In het verleden zijn daartoe al diverse malen wetsvoorstellen ingediend, maar geen daarvan heeft de eindstreep gehaald. Intussen worden er steeds meer initiatieven ontplooid om het aanvullend pensioen te kunnen vervroegen, uit te stellen of in deeltijd op te nemen. Waarom zou de AOW-uitkering daar dan niet mooi synchroniek aan kunnen lopen?

Eerder meldde ouderenorganisatie Anbo dat uit onderzoek onder haar leden is gebleken dat senioren van nu behoefte hebben aan een flexibele en deeltijd-AOW.<sup>5</sup> Een ruime meerderheid gaf aan graag zelf te willen bepalen wanneer men wil stoppen met werken. En zeer recent, op 18 mei 2017, presenteerde de FNV een verbeterd 11-puntenplan voor een flexibele AOW, waarin verschillende flexibiliseringsmogelijkheden voor de AOW worden beschreven.<sup>6</sup>

Aangezien de kabinetsformatie op het moment van schrijven nog niet was afgerond, is nog niet duidelijk of een flexibele AOW in de toekomst tot de mogelijkheden gaat behoren. De verwachtingen in Nederland zijn hooggespannen, aangezien bijna alle partijen in

de verkiezingsprogramma's voor de Tweede Kamerverkiezingen van 15 maart 2017 een vorm van flexibiliteit in hun verkiezingsprogramma hadden staan. De tijd zal het leren.

### Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Volgens het CBS was in 2016 de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, 64 jaar en 5 maanden. Voor het eerst in tien jaar is die leeftijd niet verder gestegen. Vanaf 2011 bestaat de grootste groep werknemers die met pensioen gaat uit 65-jarigen; in 2016 waren dat er ruim 31.000 werknemers. De tweede grootste groep werd gevormd door de 66-jarige werknemers; daarvan waren er in 2016 zo'n 8000.<sup>7</sup>

Sinds 1 januari 2016 maakt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken na die leeftijd makkelijker. Deze wet wil doorwerken aantrekkelijker maken voor zowel de werkgever als de werknemer. Voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet heeft het CPB in 2014 de arbeidsmarkt voor AOW-gerechtigden in beeld gebracht.<sup>8</sup> Een van de bevindingen was dat de arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden in de afgelopen tien jaar was verdubbeld: steeds meer AOW-gerechtigden kiezen ervoor om te blijven werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of om opnieuw aan de slag te gaan. Volgens het CPB was in 2012 12,7% van alle 65 tot 69-jarigen werkzaam op de arbeidsmarkt; voor de 60 tot 64-jarigen was dat 44%.

De mogelijkheid om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is zowel voor de samenleving als geheel – die langer gebruik kan maken van kennis en ervaring – als voor werknemers zelf – die om uiteenlopende redenen behoefte kunnen hebben aan doorwerken – een uitkomst. Men is tenslotte zo oud als men zich voelt.<sup>9</sup>

### ■ DE TWEEDE PIJLER: HET AANVULLEND PENSIOEN

In de tweede pijler is flexibiliteit, zoals vervroegen of uitstellen van de pensioengerechtigde leeftijd, volop aanwezig. Al sinds de invoering van de Witteveenwetgeving in 1999 kan worden gekozen voor vervroeging, uitstel, uitruilen en de zogenoemde hoog-laagconstructie van het ouderdomspensioen. Deze flexibiliseringsmogelijkheden zijn opgenomen in de Wet LB 1964. Zo is uitstel van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het pensioen mogelijk op grond van art. 18a, lid 4 en 5 Wet LB. Het ouderdomspensioen mag tot vijf jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd ingaan. De Wet LB geeft in art. 18a, lid 6 echter ook de mogelijkheid om het ouderdomspensioen eerder te laten ingaan. Zowel bij vervroegen als bij uitstellen van het ouderdomspensioen wordt het pensioen actuair herkend.

Daarnaast biedt ook de Pensioenwet flexibiliseringsmogelijkheden voor het ouderdomspensioen uit de tweede pijler:

- deeltijdpensioen is mogelijk: iemand werkt in deeltijd door en laat voor het andere deel zijn pensioen ingaan. Feitelijk zijn dit twee stappen, na-

melijk eerst het aantal werkzame uren contractueel verminderen en vervolgens voor het verminderde deel het ouderdomspensioen laten ingaan;

- er is een mogelijkheid om het ouderdomspensioen in de eerste jaren hoger te laten zijn dan in de latere jaren (of andersom), de zogenoemde hoog-laag- of laag-hoogconstructie, vastgelegd in art. 63 PW;
- En ten slotte is het op basis van art. 60 PW mogelijk om in plaats van partnerpensioen te kiezen voor een hoger ouderdomspensioen, een eerder ingaand ouderdomspensioen of een hoger én eerder ingaand ouderdomspensioen.

### Pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018 van 67 naar 68 jaar

Gelijktijdig met de bekendmaking dat de AOW-leeftijd in 2022 wordt verhoogd naar 67 jaar en 3 maanden, liet staatssecretaris Klijnsma vorig jaar weten dat de pensioenrichtleeftijd op 1 januari 2018 verder wordt verhoogd naar 68 jaar; op 21 december 2016 is daartoe art. 18a, lid 6 Wet LB aangepast.<sup>10</sup> Dat betekent dus dat vanaf 1 januari 2018, in ieder geval voor de toekomstige pensioenverwerving, moet worden uitgegaan van een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Pensioenregelingen zullen moeten worden aangepast aan deze nieuwe pensioenrichtleeftijd.

### Denk aan de medezeggenschap

Bij veel werkgevers zal de verhoging van de pensioenrichtleeftijd leiden tot het wijzigen van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Velen hebben inmiddels waarschijnlijk, sinds de versoeringen die vanaf 2014 in het Witteveen kader zijn doorgevoerd, een fiscaal maximale pensioenovereenkomst met hun werknemers afgesproken. Het reguliere medezeggenschapstraject zal vóór 1 januari 2018 moeten worden doorlopen door sociale partners.

### Maximale opbouwpercentages

De maximale opbouwpercentages voor middelloon- en eindloonregelingen zijn niet aangepast: ook bij een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar kan vanaf 1 januari 2018 in een middelloonregeling 1,875% en in een eindloonregeling 1,657% ouderdomspensioen per dienstjaar worden opgebouwd. Dit betekent overigens wel dat de opbouwpercentages op pensioenrichtleeftijd 67 jaar worden verlaagd.<sup>11</sup>

De fiscaal maximale beschikbarepremiestaffels wijzigen ook als gevolg van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar. Op 10 maart 2017 heeft de Belastingdienst de voorlopig aangepaste staffels gepubliceerd.<sup>12</sup> Die zijn logischerwijs naar beneden bijgesteld. Ze zijn berekend op basis van de huidige fiscale pensioenregels, maar staan dus nog niet definitief vast.

### Aansluiting tweede pijler op AOW?

Hiervoor hebben we de flexibiliseringsmogelijkheden in de tweede pijler aangehaald. De verhoging

van de pensioenrichtleeftijd kan het verschil tussen de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd (verder) vergroten. Als gevolg van een AOW-ingangsdatum in 2017 op 65 jaar en 9 maanden en een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar bestaat er op dit moment een 'pensioengat' van maximaal 15 maanden. In 2018 kan dit gat worden vergroot naar maximaal 24 maanden; dan is de AOW-gerechtigde leeftijd namelijk 66 jaar en de pensioenrichtleeftijd 68 jaar.

Gebruikmaking van de flexibiliseringsmogelijkheden in de tweede pijler kan een oplossing zijn voor het op elkaar laten aansluiten van AOW en aanvullend pensioen. Door het vervroegen van de pensioendatum kan het pensioengat kleiner worden. Hierbij wordt het ouderdomspensioen actuariael herrekend naar de pensioeningangsdatum. En omdat er eerder en naar verwachting langer wordt uitgekeerd, zal de uitkering lager zijn dan wanneer ze op de reguliere pensioendatum was ingegaan.

Ook de hiervoor genoemde mogelijkheid van deeltijdpensioen, uitruil van partnerpensioen in een hoger, eerder ingaand of hoger én eerder ingaand ouderdomspensioen en de zogenoemde hoog-laagconstructie kunnen het pensioengat helpen verkleinen. Vaak kan een combinatie van deze mogelijkheden worden gekozen. Al wordt daar door de pensioenuitvoerder meestal wel een specifieke volgorde in gehanteerd, die hij zal hebben vastgelegd in het pensioenreglement.

### Overzicht, inzicht, actie en handelingsperspectief

Het merendeel van de Nederlanders is nog altijd onvoldoende op de hoogte van de inkomenspositie na pensionering. De Wet pensioencommunicatie wil daar verandering in brengen en stelt algemene eisen aan pensioencommunicatie. Die dient tijdig, duidelijk, correct en evenwichtig plaats te vinden, met als doel het bieden van overzicht en inzicht voor de deelnemer. Een van de handvatten die de Wet pensioencommunicatie biedt, is de uitbreiding van het Pensioenregister met nieuwe functionaliteiten. Hierdoor krijgt de deelnemer de mogelijkheid om zelf informa-

3 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/50/verwachte-aow-leeftijd-69-5-jaar-in-2040>.

4 Flexibilisering ingangsdatum AOW (34.414).

5 [https://www.anbo.nl/sites/default/files/uploads/resultaten\\_flexibele\\_aow.pdf](https://www.anbo.nl/sites/default/files/uploads/resultaten_flexibele_aow.pdf).

6 <http://m.fnv.nl/site/nieuws/webassistent/Guus-Staats/FNV-presenteert-11puntenplan-voor-een-flexibele-AOW/11puntenplanflexibeleaow.pdf>.

7 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/12/pensioen-leeftijd-werknemers-in-2016-niet-gestegen>.

8 CPB-notitie Werkgelegenheidseffecten wetsvoorstel 'werken na AOW-gerechtigde leeftijd', 28 mei 2014.

9 Kabinetsnotitie 'Men is zo oud als men zich voelt', 28 mei 2008.

10 Besluit van 21 december 2016 tot wijziging van enige wetten en uitvoeringsbesluiten op het gebied van de belastingen, Staatsblad 2016, nr. 549.

11 Maximumopbouw middelloonregeling 1,738% en eindloonregeling 1,535% per dienstjaar.

12 [www.belastingdienstpensioensite.nl/VA\\_17-002\\_v170310.htm](http://www.belastingdienstpensioensite.nl/VA_17-002_v170310.htm).

tie over de hoogte van zijn pensioen naar zich toe te halen. Maar pensioenuitvoerders hebben ook geïnvesteerd in het aanbieden van online pensioenplanners en pensioentools. Zodat iedereen zelf tijdig zijn financiële toekomst kan plannen.

### ■ DERDE, VIERDE EN VIJFDE PIJLER

Naast pensioen uit de eerste en tweede pijler, is het ook mogelijk om in de derde pijler vrijwillig een pensioenvoorziening te treffen. Dit kan bijvoorbeeld een lijfrenteverzekering of een bankspaarproduct zijn. Het fiscale voordeel is dat over de ingelegde bedragen onder bepaalde voorwaarden geen inkomstenbelasting hoeft te worden betaald. Dat gebeurt namelijk pas op het moment dat de uitkering wordt genoten.

Al in 2010 schreef Gerry Dietvorst dat in een financiële planning niet langer naar de drie geijkte pensioenpijlers moet worden gekeken, maar dat ook de vierde en vijfde pijler steeds belangrijker worden.<sup>13</sup> Dietvorst benoemt het menselijk kapitaal als vierde pijler. Hiermee doelt hij op het vermogen om ook op latere leeftijd flexibel door te werken, eventueel in deeltijd, met als doel het inkomen en pensioen aan te vullen. De vijfde pijler bevat volgens hem het zelf gespaard vermogen, bijvoorbeeld via een spaarrekening of de overwaarde van een eigen huis.

## Het WRR-rapport toont aan dat het vermogen van mensen om informatie te wegen en rationele keuzes te maken, begrensd is

Michael Visser deelt de mening van Dietvorst voor wat betreft de uitbreiding van het gezichtsveld van drie naar vijf pensioenpijlers.<sup>14</sup> Hij geeft daarbij de voorkeur aan een dynamische Pensioenschip van vijf, die gebruik maakt van minder tekst, meer plaatjes en meer emoties, en à la carte informatie moet bieden voor een welvarende oude dag. Het Nibud heeft de Pensioenschip van vijf inmiddels overgenomen en als tool op de website geplaatst.<sup>15</sup> De rekentool geeft inzicht in het inkomen én de uitgaven na iemands pensioendatum.

### Samenhang rond ankerpunt pensioenrichtleeftijd

Ook ik deel de idee van de vijf pijlers en denk dat deze al meer realiteit is dan dat erover wordt gepubliceerd. De inkomsten uit alle vijf pensioenpijlers hangen nauw met elkaar samen. Het is daarom belangrijk om ten minste een keer per jaar overzicht te creëren in de na de pensioendatum te verwachten inkomsten uit alle pijlers. De totale hoogte kan mee- of tegenvallen. Het opgedane inzicht geeft vervolgens een mogelijkheid tot handelingsperspectief, waarbij de hiervoor beschreven flexibiliseringsmogelijkheden kunnen worden ingezet om het beoogde pensioenresultaat te behalen. Dit alles ter vergroting van ie-

mands (financiële) zelfredzaamheid. Daarbij is het wel van belang dat er aansluiting is tussen eventuele socialezekerheidsuitkeringen – zoals de WW en de WIA – en het arbeids- en pensioeninkomen. De pensioenrichtleeftijd moet daarbij het ankerpunt zijn voor de actie die iemand onderneemt. Keuzestress ligt evenwel op de loer.

### Keuzestress en gedrag

Lang voordat de pensioendatum in zicht komt, kan iemand al actie ondernemen. Maar dat blijkt lastig te zijn. Sleutelwoorden hierbij zijn keuzestress en gedrag. In het rapport ‘Weten is nog geen doen’ van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wordt ingegaan op de zelfredzaamheid van burgers.<sup>16</sup> Het rapport toont aan dat het vermogen van mensen om informatie te wegen en rationele keuzes te maken, begrensd is. Het intelligentieniveau zegt daarbij niet veel. Het gaat bij actie uiteindelijk om het ‘doenvermogen’ van de mens, en niet alleen maar om ‘denkvermogen’.

Om keuzestress te voorkomen, moeten de burgers minder keuze hebben, logisch toch? In het rapport beveelt de WRR allereerst aan om een keuzearchitectuur te hanteren die uitgaat van een realistisch(er) beeld van de burger. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van labels, gebruikmaking van defaults, opt-outmogelijkheden of ‘ongewenste’ keuzes zo beperkt mogelijk maken. De WRR raadt verder aan om terughoudend te zijn met het bieden van grote keuzevrijheid bij onder andere pensioenvoorzieningen, en dat is interessant: tot nu toe worden er eigenlijk alleen maar meer keuzemogelijkheden geboden. Zie daartoe bijvoorbeeld de Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel, waarin ‘keuzevrijheid en maatwerk’ een van de vier hoofdlijnen is die wordt uitgewerkt.<sup>17</sup>

Het WRR-rapport eindigt met de zin: ‘Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid hen niet over de rand duwt en dat momenten van onoplettendheid en zwakte niet direct ingrijpende gevolgen hebben.’ We moeten er dus voor waken om de burgers over de rand te duwen met (on)mogelijkheden van AOW en tweedepijlerpensioen. Het leveren van overzicht en inzicht door het Pensioenregister, de Sociale Verzekeringsbank in de eerste pijler en alle uitvoerders in de tweede en derde pijler is een must. Voortschrijdende technologie kan maken dat financiële planning voor iedereen binnen handbereik komt. En dat de flexibiliseringsmogelijkheden optimaal kunnen worden ingezet. ●

13 Prof. dr. G.J.B. Dietvorst, Van drie naar vijf pensioenpijlers, Vermogende Particulieren Bulletin 2010/58.

14 Mr. drs. M.R. Visser, Ieder zijn eigen pensioenschip van vijf, Pensioen Magazine nr. 3, 2011.

15 <https://www.nibud.nl/consumenten/schijf-van-vijf>.

16 WRR-rapport nr. 97: Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid, Den Haag, 24 april 2017.

17 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel, 8 juli 2016.