

Kies voor eenvoud: AOW in één keer naar 67

Een eenvoudige en flexibele oplossing voor iedereen

30 september 2009

Bij de invoering van de AOW leefde men gemiddeld nog 13 jaar na leeftijd 65. Inmiddels is dat al ruim 16 jaar, en we verwachten dat mensen nog langer zullen leven. Bovendien is de verhouding tussen het aantal AOW'ers en AOW-premiebetalers verslechterd. Het is dan ook niet vreemd dat aanpassingen in de AOW nodig zijn om deze betaalbaar te houden.

Volgens de actuele discussie zal de AOW-leeftijd worden verhoogd naar 67. De plannen van de overheid zijn gebaseerd op een geleidelijke invoer of twee schoksgewijze aanpassingen. Beide opties zijn echter onnodig complex om te begrijpen en te administreren, zowel voor de AOW en de aanvullende pensioenen als ook voor de overige sociale verzekeringen. Daarnaast wordt niet gekeken naar individuele behoeften.

Wij pleiten voor een verhoging van de AOW-richtleeftijd in één keer naar 67 jaar, waarbij iedereen individueel kan besluiten eerder of later met pensioen te gaan. Elk jaar vervroeging leidt tot 10% korting, 2% in verband met 1 jaar minder AOW-opbouw en 8% in verband met 1 jaar langer uitkeren. Elk jaar uitstel leidt tot 10% verhoging.

Voor ouderen is een overgangsregeling fair en noodzakelijk. Deze kan eenvoudig blijven: bij invoering krijgen alle 65-jarigen vanaf leeftijd 67 een AOW-uitkering van 120% van de basis-AOW. Dit percentage loopt met 1% per jaar af tot 100% voor 45-jarigen.

Dit voorstel geeft ouderen een aantrekkelijke bonus om na leeftijd 65 door te werken. Jongeren zullen sneller willen doorwerken tot leeftijd 67. Bovendien blijft de administratie van de Sociale Verzekeringsbank eenvoudig.

Uit onze globale berekening blijkt dat met dit voorstel na 20 jaar de gewenste structurele bezuiniging van 4 miljard euro per jaar wordt gerealiseerd.

Voorbeelden

Jip wordt 65 in het jaar van invoering. Hij zal, wanneer hij doorwerkt tot 67, een AOW-uitkering van 120% ontvangen. Hij kan ook kiezen om bijvoorbeeld direct op leeftijd 65 met pensioen te gaan. In dat geval wordt zijn AOW-percentage $(120\% - 2 \times 10\%) = 100\%$.

Janneke wordt 60 in het jaar van invoering. Zij zal, wanneer zij doorwerkt tot 67, een AOW-uitkering van 115% ontvangen $(120\% - 5 \times 1\%)$. Zij kan ook kiezen om op leeftijd 65 met pensioen te gaan. Haar AOW-percentage wordt dan 95% $(115\% - 2 \times 10\%)$. Zij levert dus 5% AOW-pensioen in ten opzichte van de huidige regeling. Als Janneke toch een uitkering van 100% wil, dan moet zij doorwerken tot leeftijd 65,5.

Waardevastheid

Bovendien kan de AOW waardevast in plaats van welvaartsvast gemaakt worden. De koopkracht van de AOW'ers blijft dan gehandhaafd, maar de welvaartstijging wordt niet langer aan hen doorgegeven. Als de werkenden moeten inleveren om de AOW betaalbaar te houden, dan zou dat

ook moeten gelden voor de AOW'ers. Op deze wijze wordt meteen de solidariteit van ouderen met jongeren duidelijk.

Bij een veronderstelde stijging van de welvaart met 0,5% per jaar zal alleen al met de ontkoppeling na ongeveer 20 jaar een structurele bezuiniging van 4 miljard euro op jaarbasis optreden.

Logischerwijs is een combinatie van genoemde oplossingen goed mogelijk. De door de overheid beoogde besparing van 4 miljard euro op jaarbasis kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door de AOW-richtleeftijd op 66 jaar te zetten. In dat geval blijft de koopkracht van de AOW'ers behouden en kan nog steeds de helft van de toekomstige welvaartstijging aan hen worden doorgegeven.

Aanvullende pensioenen

Logische consequentie is dat voor aanvullende pensioenregelingen ook pensioenrichtleeftijd 67 gaat gelden. De reeds opgebouwde pensioenaanspraken kunnen dan eenmalig kostenneutraal herrekend worden naar leeftijd 67. Pensioenuitvoerders hebben al ervaring hiermee na de afschaffing van het vroegpensioen. Zij zullen dus geen administratieve problemen hebben met deze omzetting.

Een soortgelijk mechanisme als hierboven beschreven geldt voor aanvullende pensioenen. Ouderen met al veel opgebouwd pensioen, ingaand op leeftijd 65, kunnen nog steeds met vrijwel hetzelfde pensioen op leeftijd 65 met pensioen. Voor degenen die nu pas beginnen met pensioenopbouw zal de pensioenleeftijd wel naar 67 verschuiven.

De verhoging van de pensioenleeftijd zal leiden tot een forse besparing in de loonkosten. Sociale partners dienen gezamenlijk te besluiten hoe dit budget zal worden aangewend, bijvoorbeeld ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Zware beroepen

De problematiek rondom zware beroepen hoort volgens ons niet thuis in de AOW-discussie maar in de arbeidsvoorwaarden. Ondernemingen waar zware arbeid wordt verricht dienen daarvoor oplossingen te bedenken, bijvoorbeeld door aanpassingen in de arbeidsomstandigheden of door extra stortingen in de levensloopregeling. Uiteraard kost dit geld, maar het is onjuist om dit op collectief Nederland af te wentelen.

Conclusie

Vakbonden en werkgevers hebben een belangrijke gezamenlijke taak in de AOW-discussie. Wij denken dat een oplossing alleen te bereiken is als alle partijen hun verantwoordelijkheid nemen. Solidariteit tussen alle belanghebbenden is daarbij nodig. In deze notitie hebben wij een aantal handvatten gegeven die overeenstemming over de AOW-problematiek binnen handbereik brengt.

Jeroen Koopmans, Evert van Ling, Johan van Soest

Lane Clark & Peacock Netherlands B.V.

Actuaries & Consultants

Herculesplein 40, 3584 AA Utrecht

Telefoon: +31 30 256 76 30

Internet: www.lcpeurope.com

"It's the way we give advice that makes us different"