

# VSO PENSIOENBERICHT

Verbond Sectorwerkgevers Overheid  
Reacties en vragen: [vso.secretariaat@vng.nl](mailto:vso.secretariaat@vng.nl)

Mede mogelijk gemaakt door APG

## Pensioenactualiteit

**Pensioen blijft regelmatig in het nieuws. Helaas zelden op een positieve manier; de nog immer voortdurende strijd om het recent gesloten Pensioenakkoord èn de slechte financiële positie van de pensioenfondsen domineren het debat. In deze nieuwsbrief gaan we in op de overwegingen om de pensioenen te hervormen, de maatregelen uitgewerkt in het Pensioenakkoord, wat dit de komende tijd betekent voor de pensioenagenda van sociale partners en wat er nu al kan gebeuren om de pensioenproblemen aan te pakken.**

Het ABP heeft, net als veel andere fondsen, vorige week extra maatregelen aangekondigd: de herstelopslag gaat omhoog (van 1% naar 3%) en volgend jaar worden de pensioenen waarschijnlijk gekort. Intussen is de indexatieachterstand voor opgebouwde pensioenen en uitkeringen in 2012 ruim 8% en is het al weer jaren geleden dat volledig werd geïndexeerd. Voor het VSO zijn dit signalen die eens te meer bevestigen dat de huidige pensioenregeling niet houdbaar is. Pensioen is een zeer belangrijke arbeidsvoorwaarde die nu alle aandacht verdient. Het vraagt niet om ad hoc maatregelen maar om het doorvoeren van passende maatregelen die de houdbaarheid vergroten en waarmee het draagvlak bij werkgevers en werknemers behouden blijft.

Het VSO wil op korte termijn de afspraken in het Pensioenakkoord vertalen naar de ABP-pensioenregeling. En daarmee de ABP-regeling weer toekomst geven. De situatie is overigens zodanig dat er ook zonder een Pensioenakkoord soortgelijke maatregelen nodig zijn.

## Houdbaarheid

De laatste jaren staat er zware druk op het pensioenstelsel; de AOW èn de aanvullende pensioenen. De belangrijkste oorzaken zijn:

- vergrijzing en daarmee samenhangende versmalling van de premiebasis;
- onvoldoende (toekomst)bestendigheid in verband met de stijgende levensverwachting; en
- onvoldoende capaciteit om schokken op financiële markten op te vangen.

Het aantal 65-plussers zal tussen nu en 2040 bijna verdubbelen van ongeveer 3 naar ca. 5 miljoen, terwijl in dezelfde tijd de omvang van de (potentiële) beroepsbevolking tussen 20 en 64 jaar met zo'n 750.000 zal afnemen. Daarnaast is de levensverwachting in de afgelopen jaren veel sneller gestegen dan waarvan tot voor kort werd uitgegaan. Goed nieuws natuurlijk; want we blijven langer gezond en worden gemiddeld steeds ouder. Maar omdat met deze stijging geen rekening is gehouden, moet de financiering hiervan door een (steeds kleinere) groep worden opgebracht. Het ABP heeft in de afgelopen jaren de pensioenvoorziening met ca. 7% moeten laten stijgen om de gestegen levensverwachting op te kunnen vangen.

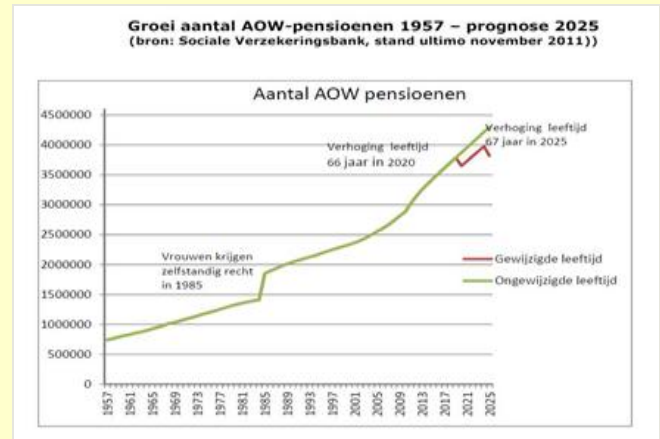
De problemen waar pensioenfondsen mee te maken hebben, zijn niet met meer premieverhogingen op te vangen. Ten eerste zou dit teveel koopkracht wegnemen voor de huidige werknemers. Bovendien: het heffen van een hogere premie doet op het enorme vermogen van ABP vrijwel niets. Zo zou één jaar 5%-punt meer pensioenpremie betalen de dekkingsgraad aan het einde van dat jaar met ongeveer 0,65%-punt laten stijgen. Terwijl door ontwikkelingen van de rente of de beleggingen schommelingen in de dekkingsgraad van 1%-punt op één dag mogelijk zijn.

## Nut en noodzaak van veranderingen?

De houdbaarheid van het pensioenstelsel staat dus onder grote druk en dit noodzaakt tot een grondige hervorming. In september 2011 is uiteindelijk het definitieve Pensioenakkoord door de vakbeweging, werkgeversorganisaties en kabinet getekend. Het akkoord omvat een samenhangend pakket aan maatregelen die op decentraal niveau zullen moeten worden uitgewerkt. Overleg tussen sociale partners moet leiden tot aanpassing van de pensioenregelingen. Het is echter bekend dat niet alle vakbonden het akkoord omarmen, en dat maakt uitvoering van de voorstellen complex.

De kernpunten van het Pensioenakkoord zijn :

1. Stijging van de pensioenleeftijd. Per 2013 wordt voor nieuwe pensioenopbouw de pensioenrekenleeftijd verhoogd naar 66 en per 2015 naar 67 jaar. De AOW-leeftijd gaat in 2020 naar 66 en in 2025 naar 67 jaar.



2. Premiestabilisatie. Verdere automatische stijging van de pensioenpremies moet voorkomen worden. Het is overigens niet zo dat pensioenpremies nooit meer kunnen stijgen, maar het akkoord geeft wel aan dat dit dan altijd een integrale afweging moet zijn in het totale arbeidsvoorwaardenpakket.
3. Zachtere pensioenrechten. De pensioenrechten worden meer voorwaardelijk door deze rechten te laten meebewegen met de ontwikkelingen op financiële markten. In de nieuwe contracten moet dit expliciet worden vastgelegd en gecommuniceerd.

## Uitwerking van het Pensioenakkoord

Uitgangspunt van het Pensioenakkoord is dat er een nieuw evenwicht wordt aangebracht tussen de ambitie, de zekerheid en de kosten van het pensioen. Daarnaast is het advies in het Pensioenakkoord om in de toekomst pensioen in reële bedragen uit te drukken en zodoende ook rekening te houden met de toekomstige aanpassingen aan de inflatie.

Voor uitwerking van het Pensioenakkoord wordt de wetgeving aangepast. Dit gaat in fasen. Allereerst zal per 2013 de pensioenleeftijd naar 66 jaar gaan; hiertoe wordt het fiscale kader (ook wel Witteveenkader genoemd) aangepast. Daarnaast wordt gewerkt aan nieuwe financiële regels voor pensioenregelingen waardoor betere en snellere bijsturing mogelijk is in goede, maar ook slechte tijden. Tegelijk moeten de rekenregels voorkomen dat toekomstige rendementen te rooskleurig worden ingeschat waardoor bij tegenvallers rekeningen naar de toekomst worden

doorgeschoven. In komende maanden wordt duidelijk of alle huidige rechten onder het nieuwe regiem kunnen worden gebracht ("invaren") en daarmee dus zachter worden. Deze financiële regels moeten in de Pensioenwet worden geïmplementeerd en dat zal per 2014 gebeuren.

Het pensioenakkoord is dus een pakket aan maatregelen dat door de gefaseerde aanpassing van wetgeving in komende twee jaren verschillende wijzigingen in pensioenregelingen vergt. Omdat pensioen een arbeidsvoorwaarde is, moeten werkgevers en vakbonden daarbij keuzes maken. Voor het ABP-pensioen moet dit in de Pensioenkamer gebeuren (de 'boven-sectorale cao tafel voor pensioenen' waar de gezamenlijke werkgevers (VSO) en werknemersorganisaties afspraken maken over de ABP regeling). Inmiddels

Vervolg van pagina 2

is er een aparte werkgroep (Werkgroep Toekomst Pensioenregeling) ingesteld met een onafhankelijk voorzitter. Deze werkgroep gaat zich buigen over de hervormingen in het ABP-contract.

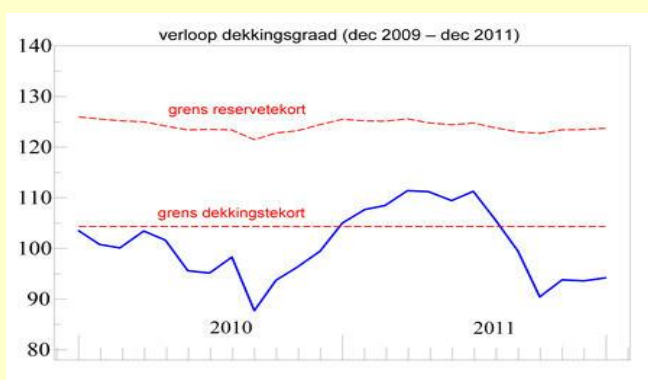
Het VSO is van mening dat in ieder geval de maatregelen uit het Pensioenakkoord moeten worden doorgevoerd. Het gaat daarbij om automatische aanpassing van de pensioenleeftijd aan de stijgende

levensverwachting, premiestabilisatie en het verbeteren van de opvang van schokken op financiële markten binnen het contract. Het VSO wil deze noodzakelijke aanpassingen samen laten gaan met vereenvoudiging en modernisering van de ABP-pensioenregeling. Hierbij valt te denken aan het terugbrengen van overgangsrecht (de ABP-regeling heeft ca. 200 overgangsbepalingen), het herdefiniëren van het pensioengevend loon en de indexatie-ambitie.

## Relatie met de huidige pensioenproblemen?

Op dit moment hebben veel pensioenfondsen (waaronder het ABP) een te lage dekkingsgraad. Dat betekent dat bestaande rechten over de lange termijn bezien onvoldoende financieel gedekt zijn. Het risico bestaat dat er nu te veel wordt uitgeven. Het ABP bestuur houdt daarom rekening met een korting van ca. 0,5% procent van de pensioenen in 2013. Voor gepensioneerden is dit een vervelend besluit. Zij missen direct een klein deel van hun inkomen. Ook de werkenden zien hun pensioenaanspraken teruglopen. Maar zij hebben nog de kans een aanvulling op hun ouderdagsinkomen te organiseren bijvoorbeeld door langer door te werken.

Dekkingsgraadverloop ABP:



Met het Pensioenakkoord moet er een nieuwe balans tussen ambitie, premie en zekerheid afgesproken worden. Daarbij moet ook vooraf duidelijk zijn welke maatregelen genomen worden als het evenwicht verstoord dreigt te raken. Dit geldt dan in ieder geval voor de nieuw op te bouwen aanspraken, maar ook voor de reeds opgebouwde aanspraken als invaren in een nieuw contract mogelijk blijkt. Volledige

doorvoering van het Pensioenakkoord is pas per 2014 mogelijk. Toch zijn er al maatregelen denkbaar die vooruitlopen op de implementatie van het Pensioenakkoord en mogelijk helpen bij de huidige problemen. Met verstandige maatregelen zoals het versneld verhogen van de pensioenrichtleeftijd naar 66 jaar en het kijken naar dure (overgangs)bepalingen kan voorkomen worden dat de pensioenpremie nog meer beslag legt op de loonruimte. In tijden van bezuiniging waarin de publieke sector onder druk staat, is dit laatste zeer onwenselijk. En bijstelling van de pensioenambitie betekent ook dat de realisatie van die ambitie realistischer wordt. We moeten allemaal leren omgaan met het feit dat pensioenen minder zeker zijn dan we dachten. En door minder te beloven neemt de kans toe dat beloften gerealiseerd worden. Hiermee wordt de verwachtingskloof verkleind en kan het vertrouwen in de ABP-regeling herstellen.

Het VSO is van mening dat op korte termijn in de Pensioenkamer onderzocht moet worden welke maatregelen genomen kunnen worden om de ABP-regeling meer houdbaar te maken. Daarbij is het uiteraard van groot belang dat aanpassingen transparant zijn en gebalanceerd uitwerken voor alle generaties.

Meer lezen:

[Pensioenakkoord Stichting van de Arbeid](#)

[Financiële positie ABP](#)

[Ontwikkeling dekkingsgraden verschillende fondsen](#)