

Een goed pensioen en AOW zijn belangrijk voor bestaanszekerheid. De Grondwet noemt bestaanszekerheid als voorwerp van zorg voor de overheid. Artikel 20 van de Grondwet zegt: "De bestaanszekerheid der bevolking en spreiding van welvaart zijn voorwerp van zorg der overheid. De wet stelt regels omtrent de aanspraken op sociale zekerheid." Met de inwerkingtreding per 1 juli 2023 van de Wet toekomst pensioenen is een herziening van het pensioenstelsel in gang gezet. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is inmiddels op stoom. Uiterlijk vanaf 1 januari 2028 dient pensioenopbouw plaats te vinden conform de Wet toekomst pensioenen. Werkgevers, werknemers (sociale partners) en pensioenuitvoerders zijn of gaan de komende tijd met elkaar in overleg om de bestaande pensioenregeling aan passen. Daarbij is het van belang dat deze transitie zorgvuldig gebeurt en werknemers die op achterstand zouden komen door de transitie adequaat gecompenseerd worden.



De RMU heeft een aantal speerpunten wat betreft de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, (vroeg)pensioen en de AOW:

1 Nadelige gevolgen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel moeten in kaart worden gebracht en gecompenseerd worden. De RMU is positief over de stap naar een nieuw pensioenstelsel waarbij dekkingsgraden en kortingen tot het verleden behoren. Nu de Wet toekomst pensioenen in werking is getreden, dient er vaart gemaakt te worden. Nieuwe (politieke) ideeën moeten niet onnodig leiden tot vertraging van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De RMU vindt het van groot belang dat elke deelnemer aan een pensioenregeling persoonlijk wordt geïnformeerd over wat de overgang naar het nieuwe stelsel voor consequenties heeft voor het opgebouwde pensioen en het nog op te bouwen pensioen. Daarbij dient een adequate compensatie geboden te worden als de uitkomst van de transitie negatief is. Aandachtspunt hierbij zijn de groepen van middelbare leeftijd die zonder goede compensatie in hun te verwachten pensioenuitkomst negatief geraakt kunnen worden.

2 Creëer keuzevrijheid om te kunnen kiezen voor meer financiële armslag in het spitsuur van het leven in plaats van pensioensparen. Vanaf januari 2025 wil het kabinet het mogelijk maken om op de pensioeningangsdatum een bedrag

ineens, ter hoogte van maximaal 10% van het pensioen, op te nemen. Met het nettobedrag ineens (na belastingen) kan eventueel de hypotheek (gedeeltelijk) worden afgelost of kan het bedrag ineens uitgegeven worden aan andere (consumptieve) doelen. De RMU ziet graag dat deze mogelijkheid wordt doorontwikkeld zodanig dat een werknemer ook in het spitsuur van het leven, als de combinatie gezin en hypotheeklasten fors zijn, kan kiezen om een aantal jaren minder pensioenpremies in te leggen en deze ruimte kan gebruiken bijvoorbeeld ter aflossing van de hypotheek of om tijdelijk meer financiële armslag te hebben. Het moet echt gaan om een extraatje gedurende bijvoorbeeld maximaal tien jaar waarin een werknemer maximaal een bepaald percentage van de pensioenpremie kan inzetten om extra financiële speelruimte te creëren. Deze keuzemogelijkheid kan eenvoudig worden geïntroduceerd in het nieuwe pensioenstelsel waarbij de premie-inleg het uitgangspunt wordt.

“De RMU pleit voor maatregelen waarbij de AOW-leeftijd realistisch kan worden gehaald door eerder te stoppen met werken of minder te gaan werken.”

3 Inzetten op vroegpensioen. De tijdelijke versoepeling van de regeling voor vervroegd uittreden dient structureel gemaakt te worden,

zodat werknemers in een zwaar beroep eerder kunnen stoppen met werken. Voor werknemers in zware beroepen is een AOW-leeftijd van 67 jaar en 3 maanden nauwelijks haalbaar. De laatste jaren van het werkzame leven raakt zo'n werknemer letterlijk afgedraaid met mogelijk extra ziektekosten. Dat is niet in het belang van de werknemer en niet in het belang van de werkgever. De RMU pleit voor maatregelen waarbij de AOW-leeftijd realistisch kan worden gehaald door eerder te stoppen met werken of



minder te gaan werken. Vanaf 2021 geldt een tijdelijke regeling die werkgevers de mogelijkheid biedt werknemers maximaal drie jaar voor de AOW-datum een regeling voor vervroegde uittrading aan te bieden. Zeker werknemers in zware beroepen kunnen geholpen zijn met deze regeling. Deze regeling wordt echter tijdelijk en beperkt (tot een maximum bedrag) aangeboden en vervalt daarna weer. De RMU pleit ervoor deze regeling structureel aan te bieden waarbij het een eenvoudiger alternatief kan zijn om de

52% pseudo-eindheffing (RVU-heffing) volledig te schrappen en hieraan geen maximumbedrag meer te koppelen voor werknemers tot drie jaar voor de AOW-datum. Sociale partners hebben dan de vrijheid om regelingen te ontwerpen waarbij de werknemer minder gaat werken en/of eerder stopt met werken met behoud van (een deel van) het salaris. Met een regeling als de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU) kan de overheid een kader ontwikkelen om regelingen voor vroegtijdig uittreden gericht te subsidiëren, zodat werkgevers financieel worden ondersteund om dit soort regelingen financieel mogelijk te maken voor bijvoorbeeld werknemers tot een bepaalde salarissgrens en met een bepaald zwaar beroep.

vensverwachting er 2/3 jaar langer wordt doorgevoerd en 1/3 jaar later AOW wordt ontvangen. De AOW-leeftijd kan echter niet dalen. Als de formule voor de berekening van de AOW-leeftijd negatief uitslaat wordt daarmee niets gedaan. Wat de RMU betreft wordt dit gecorrigeerd, zodat we bij een dalende levensverwachting ook een correctie krijgen op de AOW-leeftijd naar beneden.



4 De AOW-leeftijd moet naar beneden bij een dalende levensverwachting. In het pensioenakkoord is afgesproken dat de AOW-leeftijd minder hard stijgt. Er is een formule afgesproken waarbij bij één jaar toename van de le-