



Hoofdstuk 3 Pensioen en AOW

Dit hoofdstuk is onderdeel van de Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2021.

Het jaar 2021 wordt een belangrijk jaar voor de arbeidsvoorwaarde pensioen. Er moeten belangrijke beleidsmatige knopen worden doorgemaakt en keuzes worden gemaakt. Het pensioenakkoord van 5 juni 2019 is uitgewerkt in een hoofdlijnennotitie die zomer 2020 is ingediend bij de Kamer. In de loop van 2021 wordt de Kamerbehandeling van het wetsvoorstel verwacht. Het streven is dat 1 januari 2022 de herziening van het pensioenstelsel qua wetgeving gereed is. Daarna start een proces van daadwerkelijke transitie naar een nieuw stelsel. Uiterlijk 1 januari 2026 dienen alle pensioenregelingen aangepast te zijn aan het nieuwe pensioenstelsel.

De RMU heeft een aantal speerpunten wat betreft pensioenen:

- 1. 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 levensverwachting er 2/3 jaar langer wordt doorgewerkt en 1/3 jaar langer 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.
- 2. Sectorregelingen voor zware beroepen dienen gefaciliteerd te worden waardoor werknemers in een zwaar beroep eerder kunnen stoppen met werken.** In het pensioenakkoord is een begin gemaakt met afspraken hierover. Er komt vanaf 2021 een generieke drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding (artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964). Tot aan de drempelvrijstelling geldt dat de werkgever die een werknemer een regeling voor vervroegde uittreding aanbiedt geen 52% pseudo-eindheffing hoeft te betalen. De drempelvrijstelling is gebaseerd op de netto AOW. Het wordt voor werkgevers mogelijk werknemers maximaal drie jaar voor de AOW-datum een regeling voor vervroegde uittreding aan te bieden. Daarnaast kan de werknemer het pensioen iets naar voren halen. Aangezien de AOW-overbrugging wordt betaald door de werkgever scheelt dat voor de werknemer in het pensioenresultaat. Het vervroegen van het pensioen heeft dan een minder groot effect op de pensioenuitkeringen na AOW-datum. Zeker werknemers in zware beroepen kunnen geholpen zijn met deze regeling. De drempelvrijstelling wordt echter tijdelijk aangeboden. Aan werknemers die in de periode 2021 – 2025 maximaal 3 jaar voor de AOW-datum zitten. Daarna vervalt deze drempelvrijstelling weer. De RMU pleit ervoor deze regeling structureel aan te bieden.
- 3. Nadelige gevolgen van de overgang naar een nieuw 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. De RMU vindt het wel van groot belang dat elke deelnemer aan een pensioenregeling persoonlijk wordt geïnformeerd wat de overgang naar het nieuwe

stelsel voor consequenties heeft voor het opgebouwde pensioen en het nog op te bouwen pensioenen. Daarbij dient er een adequate compensatie te worden als de uitkomst negatief is.

4. **Pensioenkortingen dienen opgeschort te worden tot 2026, de uiterlijke beoogde invoering van het nieuwe pensioenstelsel.** Door de COVID-19 crisis zijn pensioenfondsen flink geraakt. De dekkingsgraden zijn daardoor verslechterd. Voor 2021 geldt dat de dekkingsgraad minimaal 90% moet zijn. Voor elke euro aan pensioenverplichtingen moet een pensioenfonds dus negentig cent hebben. Qua liquiditeiten hebben pensioenfondsen overigens genoeg geld om de huidige uitkeringen te kunnen voldoen. Alleen vanwege de lage rente en de COVID-19 crisis zien de dekkingsgraden er slecht uit. Voor de transitie naar een nieuw stelsel is echter draagvlak nodig. Het lijkt beter om – als het enigszins kan – de pensioenkortingen uit te stellen. In het nieuwe stelsel wordt afgestapt van de harde pensioenaanspraken en strenge manier van waarderen van het pensioen naar een stelsel met zachtere pensioenaanspraken die meebewegen met de financiële markten. De RMU pleit ervoor de rekenregels van het nieuwe stelsel als uitgangspunt te nemen om te bepalen of er nu al gekort dient te worden. Met andere woorden: wat zou de uitkering in het nieuwe contract zijn geweest als al was ingevaren? Als die uitkering lager ligt dan nu het geval is lijkt het toch verstandiger nu vast te korten, als die uitkering echter gelijk of hoger ligt zou een korting nu niet nodig zijn.
5. **Het RMU-idee van hypotheek aflossen in plaats van pensioensparen dient verder uitgewerkt te worden.** Het kabinet heeft een wetsvoorstel ingediend bij de Kamer waarmee het mogelijk wordt gemaakt om vanaf 2022 een bedrag ineens, ter hoogte van maximaal 10% van het pensioen, op te nemen. Dit is echter pas mogelijk op pensioeningangsdatum. De RMU pleit ervoor 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 premies bruto te kunnen gebruiken ter aflossing van de hypotheek. Deze premies dienen wel buiten beschouwing te blijven voor de toets op de leencapaciteit. Het moet echt gaan om een extraatje gedurende bijvoorbeeld maximaal tien jaar waarin een werknemer maximaal een bepaald percentage van het werknemersdeel van de pensioenpremie kan inzetten ter aflossing van de hypotheek.
6. **Er dient een adequate nabestaandenvoorziening te worden ontwikkeld.** Het kabinet is voornemens het partner- en wezenpensioen te herzien. De dekking voor het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum en het wezenpensioen wordt verbeterd. De RMU is positief over deze ontwikkeling. De RMU zorg van de RMU zit echter vooral bij de uitlooptijd's. Bijvoorbeeld als een werknemer tussen twee banen in zit of ZZP'er wordt. Het is belangrijk dat iemand dan nog enige tijd verzekerd blijft. Het kabinet heeft hier aandacht voor blijkens de brief van 6 juli 2020 van minister Koolmees maar het is belangrijk dat dit eenvoudig wordt geregeld zodat een werknemer hiermee uit de voeten kan.
7. **ZZP'ers moeten dezelfde mogelijkheden krijgen voor pensioenopbouw als werknemers.** In de hoofdlijnennotitie geeft het kabinet aan dat er een arbeidsvormneutraal pensioenkader komt. ZZP'ers hebben momenteel veel minder mogelijkheden voor het opbouwen van een adequaat pensioen. De RMU vindt het positief dat het kabinet stappen willen zetten naar een meer arbeidsvormneutraal pensioen. De opbouw mogelijkheden voor werknemers en ZZP'ers zouden gelijk getrokken moeten worden. Ook zouden ZZP'ers in een branche toegang moeten kunnen krijgen tot dezelfde pensioenregelingen als die gelden voor werknemers in die branche.

Literatuurlijst

- Regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst', 10 oktober 2017
- Kamerbrief vernieuwing pensioenstelsel, 1 februari 2019
- Initiatiefnota CDA en CU over nabestaandenpensioen, 12 juli 2018
- Convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Pensioenfondsen, december 2018
- Prof. dr. H.P. van Dalen, prof. dr. C.J.I.M. Henkens en dr. J.A.A. de Beer: 'Op zoek naar een 'verstandige' koppeling van de AOW-leeftijd', artikel Pensioen Magazine, april 2019
- Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd, stb-2019-246, 5 juli 2019
- Brief van minister Koolmees aan de Tweede Kamer, 'Hoofdlijnenbrief mogelijk maken van opname bedrag ineens op pensioeningangsdatum', 27 juni 2019
- Brief van minister Koolmees aan de Tweede Kamer, 'Kamerbrief principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel', 5 juni 2018
- Advies SER, 'Naar een nieuw pensioenstelsel', juni 2019
- Hoofdlijnennotitie pensioenakkoord, 22 juni 2020
- Brief van minister Koolmees aan de Tweede Kamer, 'Kamerbrief uitwerking pensioenakkoord', 6 juli 2020