



Position paper FNV en CNV

‘Stel mensen centraal’

*Rondetafelgesprek Tweede Kamer ‘Kennisthema Hervorming Pensioenstelsel - Solidariteit’
10 mei 2022*

We staan aan het begin van de slotakte van een drieakter over de uitwerking van het pensioenakkoord. De eerste akte kende twee bedrijven: de onmiddellijke en tijdelijke bevrozing van de AOW-leeftijd en vervolgens een veel rechtvaardiger koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting. Als we nu in de toekomst daadwerkelijk langer leven, dan werken we wat langer, maar mogen we ook wat langer van ons pensioen genieten.

De tweede akte betrof een (vooralsnog tijdelijke) RVU-regeling die het financieel beter mogelijk maakt om afspraken te maken over eerder stoppen met werken. Uitermate belangrijk voor mensen met zwaar werk of werk onder zware omstandigheden, van wie de levensverwachting vaak ook lager is. Daar moet een structurele oplossing voor komen, zeker bij een stijgende AOW-ingangleeftijd. En de derde akte is de indiening van de Wet Toekomst Pensioenen (hierna WTP) aan de Tweede Kamer. De WTP is een belangrijke stap richting een toekomstbestendig en eerlijker pensioenstelsel met een beter perspectief op een stijgend pensioen. Waardevolle elementen uit het oude stelsel blijven behouden, zoals de kracht van collectiviteit en de solidariteit tussen generaties. In dit nieuwe pensioensysteem komt er een duidelijke relatie tussen betaalde premies, behaalde rendementen en opgebouwd pensioenvermogen en komt er een einde aan de eeuwige discussie tussen jong en oud. Dit zal bijdragen aan het vertrouwen in het pensioenstelsel. Daarnaast wordt het in de WTP mogelijk gemaakt om in de jaren tot de transitie al de voordelen van de WTP te kunnen gebruiken. Er kan eerder en meer worden geïndexeerd dan in het huidige stelsel.

De FNV en het CNV vinden het nieuwe nabestaandenpensioen in de WTP veel duidelijker. Een vast percentage van het inkomen bij het overlijden vóór pensioendatum, geeft meer inzicht in de financiële situatie in zo’n treurige situatie. Ook wordt op deze manier het nabestaandenpensioen voor lage inkomens verbeterd, waar het gebrek aan de ANW nu nog zwaar telt.

Stel de pensioendoelstelling centraal en benut de mogelijkheden van de solidaire premiereregeling

Voor de FNV en het CNV is de solidaire premiereregeling (SPR) de opvolger van de uitkeringsregeling. In de SPR staat de pensioendoelstelling centraal en wordt regelmatig getoetst of de premie en pensioendoelstelling nog wel in balans zijn. Daarnaast kunnen door slimme vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve hogere én stabielere pensioenuitkeringen worden gerealiseerd voor iedere generatie. Dit blijkt uit onderzoeken van diverse instanties¹. De SPR voldoet aan de verwachtingen die mensen van hun pensioen hebben. Veel mensen zijn risico-avers: kortingen op pensioen doen veel meer pijn dan de verhogingen kunnen goedmaken (ook al zijn er meer verhogingen dan kortingen). Voor pensioen geldt dat solidariteit in ieders eigen belang is. Door solidariteit is een hoger én stabielere pensioen mogelijk. Dit heet welvaartswinst: een hoger pensioen voor dezelfde

¹ <https://www.ortecfinance.com/nl-nl/insights/blog/rapport-berekeningen-hogere-en-stabieler-pensioenen-dankzij-solidariteitsreserve>



premie of hetzelfde pensioen voor een lagere premie. Gratis geld dus. Hiervoor is het wel noodzakelijk dat de evenwichtigheid van de solidariteit over de gehele pensioenregeling wordt beoordeeld en niet per onderdeel, zoals nu in de lagere regelgeving lijkt te gebeuren. Uiteraard moet worden gecontroleerd of er sprake is van echte solidariteit voor alle generaties en dus niet structurele vermogensoverdracht in één richting.

De wetgeving dient doelmatig te zijn en dus voor de deelnemer of fondsorganen toegevoegde waarde opleveren. Het is goed om in wetgeving vast te leggen dat pensioenuitvoerders vooraf kwantitatieve onderbouwing moeten geven voor de besluitvorming. Een jaarlijkse monitoring, die kan worden gedeeld met de fondsorganen is dan ook logisch. In de lagere regelgeving staan nu te veel zeer specifieke voorschriften die pensioenuitvoerders dwingen tot nutteloze en kostbare analyses en over de wijze waarop die analyses moeten worden uitgevoerd. Dit is met name het geval bij de solidaire premiereregeling en veel minder bij de flexibele premiereregeling (FPR). De suggestie wordt gewekt dat de wetgever een voorkeur heeft voor de FPR, hetgeen niet spoort met de gemaakte afspraken.

Aandachtspunt 1: Nederland kent voor de overgrote meerderheid van de pensioendeelnemers een solidaire uitkeringsregeling. De SPR is daarvoor de vervanger, met grote voordelen voor de deelnemers. Die SPR moet niet onnodig worden dichtgetimmerd door regelgeving waardoor deze onaantrekkelijk wordt gemaakt. Laat in wetgeving en lagere regelgeving voldoende ruimte om solidariteit optimaal vorm te geven.

Wetgeving moet leiden tot kostenefficiëntie en toegevoegde waarde voor deelnemers

Voor een goed en betaalbaar pensioen is het noodzaak dat er kostenefficiënt kan worden gewerkt. Immers: hoe minder kosten hoe meer geld er naar de pensioenopbouw kan. Daarom moet onnodige complexiteit en bureaucratie zo veel mogelijk worden voorkomen. De wetgeving zou moeten uitgaan van de behoeften van de mensen en niet van allerlei instanties. De enorme hoeveelheid informatie- en onderbouwingsvoorschriften die worden opgenomen in de lagere regelgeving, zoals bij de invulling van de opdrachtbevestiging, zal vooral tot hogere kosten leiden en niet tot meer inzicht voor mensen.

Aandachtspunt 2: voorkom onnodige bureaucratie en complexiteit in wetgeving. Met name de lagere regelgeving rondom de invulling van de opdrachtbevestiging leidt tot meer werk, zonder beter resultaat voor de deelnemers.

Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

In het pensioenakkoord is afgesproken dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek adequaat en kostenneutraal zullen worden gecompenseerd. Dat is geen vrijblijvende afspraak. Berekeningen laten vooralsnog zien dat de negatieve effecten veelal worden opgeheven door de positieve effecten van de nieuwe pensioenregeling, de zogenaamde 'dubbele transitie'. Dit hoeft echter niet in alle omstandigheden zo te zijn. Daarom is afgesproken dat er een adequate compensatie moet komen in het geval van een



nadeel. Hiervoor is een tijdelijke fiscale ruimte van 3% premie voor 10 jaar mogelijk gemaakt. Dit was en is een belangrijke afspraak voor de betreffende leeftijdscategorie, die we zeker willen nakomen.

Een goed pensioen voor alle werkenden (ook voor flex en zzp)

We zien een groeiende groep van werkenden die geen of heel weinig pensioen opbouwen en niet verzekerd zijn voor een partner- en wezenpensioen. Het is van maatschappelijk belang dat iedereen die werkt pensioen opbouwt en dat er voldoende vervangend inkomen is voor hun achterblijvende partner en kinderen. Na het werkzame leven moeten alle ouderen een leefbaar en levenslang inkomen hebben. Dit kan worden bereikt door meerdere maatregelen: de eerste pijler (de AOW) kan worden verhoogd. Daarnaast kan de pensioenopbouw in de tweede pijler voor die groep werkenden makkelijker worden gemaakt en verbeterd.

In de WTP wordt het toetreden van zzp'ers eenvoudiger doordat de doorsneesystematiek is afgeschaft. De betaalde premie gaat direct naar een eigen pensioenvermogen. Dit maakt het aantrekkelijker en makkelijker voor zelfstandigen om toe te treden tot tweede pijler. Maar we zien ook dat de zzp-experimenten niet van de grond komen. Het blijkt dat er nogal wat wetgeving in de weg zit voor een goede uitvoering van de zzp-experimenten. Uit ervaringen in het buitenland blijkt dat 'auto-enrollment' met een 'opting out' het beste werkt. Hierbij worden zzp'ers automatisch aangesloten bij het pensioenfonds in hun sector of kunnen ze zelf een alternatief kiezen als men iets anders wil. Dit soort varianten worden tegengehouden door AVG-wetgeving en mededingingswetgeving. Daarnaast zou aansluiting van zzp'ers eenvoudiger kunnen worden gemaakt door fiscale eenvoud en gerichte fiscale faciliteit: het inkomen kan fictief worden vastgesteld of aan de hand van BTW aangifte en een gerichte zelfstandigenaftrek voor pensioenpremie.

De FNV en het CNV vinden het onaanvaardbaar dat 10% van de werknemers helemaal geen pensioen opbouwt. Dit zijn vaak jongeren. Juist door de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt pensioenopbouw voor jonge mensen heel belangrijk. Daarom is het van belang dat jongeren zo vroeg mogelijk starten met pensioenopbouw. De maximale startleeftijd van 21 jaar moet worden geschrapt. Dat draagt ook bij aan gelijke behandeling.

En mensen met een arbeidsbeperking met een aanvulling op hun inkomen moeten ook over die aanvulling pensioen opbouwen.

Aandachtspunt 3: Om pensioenopbouw voor zzp'ers beter mogelijk te maken moeten obstakels op het gebied van AVG-wetgeving en mededingingswetgeving worden opgeruimd, fiscale eenvoud en gerichte fiscale facilitering voor pensioen.

Pensioenopbouw is voor iedereen van belang. Daarom moet de maximale startleeftijd van 21 jaar worden geschrapt. Mensen met een arbeidsbeperking moeten over hun gehele inkomen pensioen kunnen opbouwen.

Als de initiatieven om alle werkenden pensioen te laten opbouwen niet succesvol zijn, lijkt een nationale pensioenplicht de enige manier om dit probleem aan te pakken. Alle werkenden in één



sector moeten zich dan aansluiten bij het pensioenfonds in die sector of zelf een vergelijkbare pensioenregeling afsluiten. Bij payrolling is dit al ingevoerd.

Eerder stoppen met werken

De huidige maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn tijdelijk, maar de noodzaak voor sommige beroepsgroepen om eerder te kunnen stoppen met werken is structureel. Het is voor lang niet iedereen redelijk, rechtvaardig en haalbaar om door te werken tot de AOW-leeftijd. Dit geldt in het bijzonder voor mensen met een zeer lang dienstverband, met fysiek zwaar werk, met psychisch belastend werk en met werk onder verzwaarde omstandigheden, zoals bijvoorbeeld werken in ploegdiensten. Het is daarom essentieel dat er afspraken gemaakt worden over welke permanente regeling er straks moet komen als de tijdelijke RVU-regeling ten einde is gekomen. Bij de vormgeving van een permanente regeling kan gebruik gemaakt worden van de huidige ervaringen met de RVU-regeling en biedt het onderzoek naar stoppen na 45 arbeidsjaren belangrijke bouwstenen om tot een dergelijke regeling te komen.

Tot slot: mensen centraal

Het aanvullend pensioen blijft een arbeidsvoorwaardelijke regeling, een afspraak tussen werkgevers en werknemers en hun vakbonden. Mensen moeten kunnen rekenen op een levenslange pensioenuitkering na hun werkzame leven, en inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid of bij overlijden van de deelnemer.

Wij voelen ons verantwoordelijk voor het slagen van de transitie bij alle sectoren, voor alle werknemers en bij alle werkgevers. De Raad van State wees al op het belang van een succesvolle transitie. We zien dat veel pensioenuitvoerders al hun verantwoordelijkheid nemen en anticiperen op aanstaande wijzigingen. Hierbij gaat ook veel aandacht naar communicatie en het meenemen van mensen in deze veranderingen. Dit is een goede zaak. Een breed draagvlak is essentieel voor een succesvolle transitie.

Wij vragen u om onze aandachtspunten bij uw inbreng te betrekken en wensen de Tweede Kamer veel wijsheid toe bij de behandeling van deze belangrijke wetswijziging.

April 2022

Willem Noordman, dagelijks bestuurder FNV

Patrick Fey, vice-voorzitter CNV Vakcentrale