

Wat betekent het pensioenakkoord voor jou?

Wat verandert er niet in de pensioenregelingen:

- Pensioen blijft een arbeidsvoorwaarde. Op de cao-tafel wordt bepaald wat de pensioendoelstelling is. De inzet van FNV is dat je met 42 jaar werken een koopkrachtig pensioen opbouwt dat ongeveer gelijk is aan 80% middelloon. Uit deze afspraak volgt een premie. Hiervan betalen werkgevers en werknemers allebei hun eigen deel.
- De pensioenpremie wordt belegd. Dit gebeurt in een pensioenfonds of bij een verzekeraar. Niet iedereen wil evenveel risico nemen. Jongeren kunnen wat meer risico nemen dan ouderen. Het pensioenfondsbestuur bepaalt in afstemming met sociale partners hoeveel risico wordt genomen. De FNV zit in veel pensioenfondsbesturen en kan zo grip houden op de uitvoering van de arbeidsvoorwaarde pensioen en op het beleggingsbeleid.
- In je pensioenreglement kun je zien over welk loon je pensioen opbouwt. Dit is meestal in ieder geval over je maandloon en vakantietoeslag. In een aantal cao's is afgesproken dat je ook nog pensioen opbouwt over je ploegentoeslag, overuren, dertiende maand en dergelijke. Het pensioenakkoord verandert niets aan deze afspraken.
- Het pensioen blijft levenslang uitgekeerd. Het maakt dus niet uit hoe oud je wordt.
- Het blijft een collectief en solidair pensioen. Risico's blijven we samen delen.
- De opbouw voor nabestaandenpensioen na de pensioendatum blijft ook hetzelfde.

Wat verandert er wel in de pensioenregelingen:

- Het wordt duidelijker hoeveel premie er is ingelegd, hoeveel rendement daarop is gemaakt en hoeveel pensioen je daarvoor mag verwachten.
- Het pensioen gaat eerder meebewegen met de economie. De premie wordt, net als nu, onder andere belegd in aandelen en vastgoed. De plussen en minnen zullen direct worden verwerkt in het voor jou gereserveerde pensioenvermogen. Nu worden deze plussen en minnen indirect via een dekkingsgraad verdeeld. De dekkingsgraad gaat verdwijnen.
- Rendementen op beleggingen worden minder gebruikt om hoge buffers op te bouwen en meer om het pensioen te laten groeien. Hierdoor ontstaat er sneller zicht op indexatie. En eerlijk is eerlijk, negatieve rendementen zullen ook eerder tot gevolg hebben dat de pensioenuitkering wordt gekort. Uit scenarioberekeningen blijkt dat er naar verwachting vaker verhoogd zal worden dan verlaagd.
- Grote positieve en negatieve rendementen kunnen worden verkleind door minder risicovol te beleggen naarmate de pensioendatum nadert, door schokken te spreiden over een aantal jaren en door een solidariteitsreserve.
- Er komt een solidariteitsreserve om meevallers te verdelen over tijden dat het slechter gaat in de economie.
- Iedereen met hetzelfde salaris zet evenveel geld opzij voor pensioen. Of je nu jong of oud bent. Maar pensioenfondsen kunnen het geld van jongere werknemers langer beleggen dan het geld van werknemers die vlak voor hun pensioen staan. Hoe langer je kunt beleggen en dus rendeert, hoe hoger het bedrag meestal wordt. Daarom levert een euro die een jonge werknemer inlegt meer pensioen op dan een euro die een oudere werknemer inlegt.
- In het huidige stelsel levert een euro premie voor iedereen hetzelfde pensioen op. De generaties vanaf 35 jaar hebben niet kunnen profiteren van eerdere rendementen. De overgang van de oude naar de nieuwe regels hebben gevolgen voor de hoogte van het pensioen. Deze pakken voor iedereen anders uit. Of iemand erop voor- of achteruitgaat,

hangt vooral af van zijn leeftijd en van het pensioenfonds/pensioenregeling waarin hij/zij zit. De leeftijdsgroepen die er op achteruit gaan, krijgen een aanvulling. De hoogte daarvan is afhankelijk van het pensioenfonds of de pensioenregeling. De overstap naar een nieuw contract zorgt ervoor dat rendementen van beleggingen eerder worden verdeeld. Dit heft in veel gevallen de nadelen op.

- Binnen bestaande beschikbare premieregelingen is de premie nu voor jonge mensen veel lager dan voor oudere mensen (progressieve staffel). In het nieuwe stelsel is voor iedereen de premie gelijk (een 'vlakke' staffel), of je nu jong of oud bent. De overstap van het oude naar het nieuwe systeem kan voor deze werknemers erg nadelig uitpakken. Het zou tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten leiden. Daarom wordt voor deze regelingen een langere uitfasering in de tijd gekozen. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om bestaande deelnemers in beschikbare premieregelingen met een progressieve premie te blijven betalen. Nieuwe medewerkers bij een werkgever starten in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met de vlakke premiesystematiek.
- Als je met pensioen gaat kan je een bedrag van 10% van je pensioen in één keer opnemen. Dit kan je bijvoorbeeld gebruiken om eerder te kunnen stoppen met werken.
- Het nabestaandenpensioen dat je partner krijgt als jij voor je pensioendatum komt te overlijden wordt 50% van het salaris dat je verdiende voor je overlijden. Dit bedrag is niet meer afhankelijk van je diensttijd. Het is een risicoverzekering, die doorloopt tijdens ww en als je tussen twee banen in zit.

Het wezenpensioen wordt 20% van het salaris dat je verdiende voor het overlijden. Dit loopt door tot het 25^e jaar en is niet gebonden aan voorwaarden als studie ed.

Uiterlijk per 1-1-2026 moeten alle pensioenuitvoerders (fondsen, verzekeraars en ppi's) hun pensioenregeling hebben aangepast. Tot 2026 is het huidige financieel toetsingskader van toepassing. Dat betekent dat ook de kortingsdreiging blijft bestaan. Gezien de zeer uitzonderlijke economische situatie heeft het kabinet toegezegd de vrijstellingsregeling van vorig jaar ook dit jaar in te zetten. Dat betekent dat pensioenfondsen met een dekkingsgraad boven 90% de pensioenen niet hoeven te verlagen. Daarvoor telt de dekkingsgraad op 31 december van dit jaar. In lijn hiermee is het logisch dat sociale partners afspreken de pensioenpremie en pensioenopbouw in ieder geval het komende jaar zoveel mogelijk stabiel te houden. Het is daarnaast van belang dat fondsen op een verantwoorde en evenwichtige wijze kunnen overstappen naar het nieuwe stelsel. Hiervoor zal een ingroeipad naar het nieuwe stelsel worden vastgelegd. De FNV zal zich inzetten om kortingen van pensioenen te voorkomen en indexatie mogelijk te maken gedurende deze overgangperiode.

Afspraken rondom AOW en “Eerlijk stoppen met werken”:

In het pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over een minder snelle verhoging van de AOW-leeftijd en een onderzoek stoppen na 45 dienstjaren.

De AOW-leeftijd stijgt veel minder snel. Zie de site van SVB (<https://www.svb.nl/nl/aow/aow-leeftijd/uw-aow-leeftijd>) hoe hoog jouw AOW-leeftijd is.

De opzet voor het onderzoek stoppen na 45 dienstjaren is in grote lijnen gereed. De resultaten moeten eind van het jaar opgeleverd worden. De onderzoeksvragen zijn onder andere: Wat telt als dienstjaar (bijv. ww., ziekte, dienstplicht, zzp etc.)? Zijn gegevens van iedereen te achterhalen (UWV, fiscus, pensioenfondsen etc.) Stroken de uitkomsten met de doelgroepen (bijv. lagere inkomens beginnen vaak jong, maar zijn vaker werkloos)?

Er is een subsidiepot van € 1.000 miljoen voor DI (Duurzame Inzetbaarheid) en “Eerder stoppen met werken” afgesproken. Gedurende 4 jaar is € 250 miljoen per jaar beschikbaar. De aanvragen moeten gedaan worden door sociale partners gezamenlijk (cao-partijen). Het geld wordt deels voor DI (duurzame inzetbaarheid, zoals organisatie werk, scholing, werktijden/roosters, inzet hulpmiddelen etc.) ingezet. Hiervoor mag 25% van het bedrag worden gebruikt. De andere 75% mag worden gebruikt voor vervroegd uittreden (RVU-regeling, generatiepact). De werkgever moet zelf ook bijdragen.

Het geld kan verdeeld worden over sectoren naar rato van werkgelegenheid, maar sectoren met veel MKB (midden en kleine bedrijven) kunnen in verhouding meer krijgen en sectoren met veel zwaar werk kunnen in verhouding ook meer krijgen.

De tijdelijke regeling voor “Eerder stoppen” bestaat uit de volgende onderdelen:

RVU-boetevrije periode voor een uitkering van 3 jaar

Gedurende de periode 2021-2025 kunnen werknemers maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd stoppen. Gedurende deze periode kan de werkgever een bruto uitkering verschaffen die netto overeenkomt met de netto AOW-uitkering alleenstaande (niveau 2020: € 21.200 per jaar). Hiervoor moeten afspraken worden gemaakt in de cao of individuele afspraken tussen werkgever en werknemer. Instappen kan tot 31 december 2025, dus uitloop tot eind 2028.

Uitbreiding verlofsparen

Het bedrag van € 21.200 kan worden aangevuld met eigen pensioen of vanuit gespaard verlof. De wettelijke mogelijkheid om verlof te sparen wordt uitgebreid van 50 weken naar 100 weken. Cao-partijen kunnen afspraken maken om het gespaarde verlof buiten de onderneming te brengen (voorkomen faillissementsrisico). Toeslagen (of deel hiervan) kunnen worden uitgekeerd in extra verlof in plaats van in geld.

Afspraken rondom pensioen voor iedere werkende:

De Stichting van de Arbeid heeft een aanvalsplan ‘Witte Vlekken’ opgesteld. De Witte Vlek wordt gevormd door werknemers die géén pensioen opbouwen: dit betreft circa 10% van de werknemers. Het grootste deel van deze werknemers zit in de arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, personeelsbeheer en groothandel. Of in jonge, kleine bedrijven en in nieuwe sectoren.

De oplossing ligt bij werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties). Meer en betere informatie aan kleine werkgevers waardoor het voor hen makkelijk wordt om een pensioenregeling aan te bieden. Werknemers informeren zodat zij zich realiseren dat zij tot de witte vlek behoren en geen pensioen opbouwen. Daarnaast bij bedrijfstakpensioenfondsen door de verplichtstelling beter te omschrijven en beter te handhaven.

ZZP'ers (pensioen en arbeidsongeschiktheidsverzekering)

Er is een akkoord over een verplichte AOV voor zzp'ers: dit moet nog vastgelegd worden in de wet. Begin 2021 wordt de regeling in uitgewerkte vorm aangeboden aan de Tweede Kamer.

Er zijn maar weinig zzp'ers die pensioen opbouwen. Om dit te verbeteren is in het akkoord een aantal maatregelen opgenomen: Het fiscaal kader van collectief en individueel pensioen (2^e en 3^e pijler) moet gelijk geschakeld. Ook wordt onderzocht hoe zzp'ers in pensioenfondsen kunnen gaan deelnemen. Hiervoor worden een aantal experimenten in gang gezet. Vijf pensioenfondsen zijn bezig om zzp'ers aan te laten sluiten bij het pensioenfonds (oa. PFZW, PGB en Bouw). Dit is nog in ontwikkeling en tevens is hier wetgeving nodig. Daarnaast wordt in de tweede helft van dit jaar binnen de Stichting van de Arbeid onderzocht hoe een definitieve mogelijkheid geschapen kan

worden voor zzp'ers om deel te nemen aan het pensioenfonds van de sector of onderneming waarvoor ze werken.

Pensioen voor Flex/Uitzendbranche

De inzet vanuit de FNV is het schrappen van de wachttijd van 6 maanden. Ook de wettelijke wachttijd (8 weken) willen we niet. Daarnaast moet de pensioenopbouw op niveau gebracht worden, zodat hier de grijze vlek wordt verminderd.