

Het nieuwe pensioenakkoord

Het kabinet heeft samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioen en AOW. Het Pensioenakkoord bevat afspraken over een aantal veranderingen in het pensioenstelsel, waaronder dus de AOW-leeftijd, maar ook over pensioenregelingen zoals bij PepsiCo. Deze veranderingen kunnen gevolgen hebben voor deelnemers die nog pensioen opbouwen, ex-medewerkers en gepensioneerden.

Nu het pensioenakkoord met de concrete plannen er is, moet het kabinet een wetsvoorstel maken om de Pensioenwet aan te passen. Als de Tweede Kamer en de Eerste Kamer hiermee instemmen, gaat de nieuwe Pensioenwet in. De verwachting is dat de nieuwe regels voor pensioen ingaan vanaf 1 januari 2023. Sociale partners en pensioenuitvoerder krijgen dan vier jaar de tijd om pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving, dus uiterlijk per 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast aan de nieuwe regels.

De uitwerking roept ongetwijfeld vragen bij u op

De nadere uitwerking van het Pensioenakkoord wordt vormgegeven via een nationale stuurgroep en verschillende werkverbanden. Hoewel nog veel onduidelijk is over deze uitwerking en de gevolgen daarvan, roept het Pensioenakkoord ongetwijfeld vragen bij u op. Hieronder vindt u de antwoorden op een aantal veelgestelde vragen:

Hoe zit het Nederlandse pensioenstelsel in elkaar?

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat in beginsel uit 3 pijlers.

- De 1e pijler is het basispensioen, de AOW.
- De 2e pijler is het aanvullend pensioen dat ook wel bekend staat als het werknemerspensioen. Dit wordt door werknemers tijdens hun werkzame leven opgebouwd. De premie wordt, in de meeste gevallen, door de werkgever en de werknemer gezamenlijk betaald.
- De 3e pijler is het vrijwillig pensioen. Hieronder vallen de inkomensvoorzieningen die men zelf treft, zoals bijvoorbeeld een lijfrente of een levensverzekering.
- Naast deze 3 pijlers bestaat ook een officieuze 4e pijler, waaronder het sparen via een niet-fiscale weg valt. Hierbij kunt u denken aan een spaarrekening, aandelen of obligaties.

Waarom moet het huidige stelsel worden veranderd?

Het Pensioenakkoord voorziet in een hervorming van het Nederlandse pensioenstelsel. Dit pensioenstelsel staat bekend als één van de beste ter wereld. Toch is met name over de 2e pijler van het pensioenstelsel, de werknemerspensioenen, steeds meer discussie ontstaan. Die discussie gaat vooral over de financiële en maatschappelijke houdbaarheid van het huidige stelsel. De hervorming die de overheid voor ogen heeft, moet leiden tot een meer toekomstbestendig pensioenstelsel dat beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, het pensioen meer inzichtelijk en persoonlijker maakt en eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen voor alle generaties. Daarnaast wordt de premie voor oudere en jongere werknemers gelijk.

Wat is er precies afgesproken in het pensioenakkoord

De belangrijkste afspraken uit het Pensioenakkoord zijn de volgende:

- Minder snelle stijging van de AOW-leeftijd
- Afschaffing van de doorsneesystematiek
- Introductie van een nieuw pensioencontract
- Mogelijkheden op het terrein van duurzame inzetbaarheid
- Opname van 10% van de opgebouwde pensioenaanspraken op pensioendatum

Wat gebeurt er met de AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd is in 2020 en 2021 bevroren op 66 jaar en 4 maanden.

Daarna (vanaf 2022) zal de AOW-leeftijd minder snel stijgen.

Dat resulteert in de volgende AOW-leeftijden:

2023: 66 jaar en 10 maanden

2024: 67 jaar

2025: 67 jaar

2026: 67 jaar

2027: 67 jaar

2028: 67 jaar en 3 maanden

Tot het Pensioenakkoord ging het kabinetsbeleid uit van een 1-op-1 koppeling van de AOW-leeftijd aan de stijgende levensverwachting. Nu is in de wet vastgelegd dat voor iedere 4,5 maand dat Nederlanders naar verwachting langer leven, de AOW-leeftijd automatisch met 3 maanden omhooggaat. Dat gebeurt op basis van de jaarlijkse CBS-prognose voor de resterende levensverwachting van 65-jarigen.

Wat houdt de doorsneesystematiek in?

De gedachte achter de doorsneesystematiek is dat alle werknemers in een pensioenfonds gelijk worden behandeld. Ze betalen allemaal hetzelfde percentage pensioenpremie, de doorsneepremie. En ze bouwen ook allemaal hetzelfde percentage pensioen op, de doorsneeopbouw. Er wordt geen onderscheid gemaakt op grond van bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of gezondheid. In de praktijk is de pensioenopbouw van een jonge werknemer (veel) goedkoper dan de pensioenopbouw van een oudere werknemer omdat de ingelegde premie langer belegd kan worden. Bij een lage rente is dit verschil overigens kleiner dan bij een hoge rente. De doorsneesystematiek zorgt er dus voor dat de jongeren deels meebetalen aan de pensioenopbouw van ouderen.

Waarom wil de overheid de doorsneesystematiek afschaffen en wat betekent dat?

Door toepassing van de doorsneesystematiek betalen jongere werknemers deels mee aan het pensioen van oudere werknemers. Dat is op zichzelf niet erg, want deze jongere werknemer wordt vanzelf een oudere werknemer en ontvangt dan vervolgens zelf subsidie van de generatie die dan jong is.

De doorsneesystematiek heeft in het verleden ook altijd goed gewerkt. De meeste werknemers bleven lang bij hetzelfde bedrijf of in dezelfde bedrijfstak werken. Maar dat is tegenwoordig lang niet altijd meer het geval. Werknemers wisselen meer van baan of worden vaker zelfstandig ondernemer. Zij hebben dan in hun 'jongere jaren' subsidie verleend aan de oudere werknemers en krijgen in hun 'oudere jaren' die subsidie niet meer terug. Daarnaast neemt door de vergrijzing het aantal oudere werknemers toe ten opzichte van het aantal jongere werknemers. Het aantal jongere en oudere werknemers is niet meer in balans. Hierdoor moeten jongere werknemers nog meer gaan meebetalen aan de pensioenopbouw van ouderen.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de veranderende demografie zorgen ervoor dat de doorsneesystematiek onder druk is komen te staan. Met de afschaffing van de doorsneesystematiek wil de overheid hierop inspelen. In de toekomst zal er voor ieder werknemer een vaste premie betaald gaan worden. Deze premie is bedoeld voor de werknemer zelf. Er zal geen subsidiëring naar andere deelnemers meer bestaan.

Wat zijn de gevolgen van het afschaffen van de doorsneesystematiek?

We zullen in Nederland overstappen op een andere manier van opbouwen van pensioen. Iedere werknemer zal een vaste premie gaan betalen, die bestemd is voor zijn of haar eigen opbouw. Dit heeft gevolgen voor alle werknemers die op dit moment een pensioen opbouwen. Ze hebben immers, onder de huidige doorsneesystematiek, in hun jongere jaren meebetaald aan de pensioenen van ouderen.

Door het afschaffen van de doorsneesystematiek zullen zij deze subsidie niet meer van de toekomstige generatie jongere werknemers gaan ontvangen. Dit leidt tot een landelijk transitievraagstuk. Het zal mogelijk worden om extra premies te betalen om negatieve gevolgen voor bepaalde groepen te compenseren en ook vanuit de huidige dekkingsgraad kunnen onder bepaalde voorwaarden middelen worden gebruikt voor compensaties. De overheid zal in de uitwerking van het Pensioenakkoord hiervoor nadere richtlijnen gaan opstellen.

Hoe om te gaan met de impact van eventuele veranderingen?

De overstap op een nieuwe vorm van pensioenopbouw is bedoeld om de houdbaarheid van het pensioenstelsel op termijn te waarborgen, maar heeft wel gevolgen voor werknemers die nu pensioen opbouwen of ontvangen. De precieze gevolgen zullen per pensioenregeling en per leeftijdscategorie verschillen en zijn nu nog niet duidelijk.

Welke afspraken zijn er met betrekking tot duurzame inzetbaarheid?

Het Pensioenakkoord geeft aan dat het kabinet en de sociale partners het als hun gezamenlijke verantwoordelijkheid zien om te voorkomen dat deelnemers onevenredig geraakt worden. Het Pensioenakkoord bevat een aantal afspraken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. Een van die afspraken betreft 'zware beroepen'. Er worden fiscale maatregelen door de overheid genomen bestaande uit het tijdelijk opheffen van de huidige fiscale boete (de zogenaamde RVU-boete, Regeling Vervroegde Uittreding) die op dit moment van toepassing kan zijn als een werkgever een vervroegde uittredingsregeling aan ouderen aanbiedt. Daarnaast worden de fiscale faciliteiten voor verlofsparen verruimd. Werknemers kunnen dit verlof gebruiken om eerder met pensioen te gaan.

Wat houdt het nieuwe soort pensioencontract in dat in Nederland beschikbaar komt?

Er komt een nieuw soort pensioencontract in Nederland beschikbaar in de vorm van een beschikbare premieregeling. Niet de hoogte van de pensioenuitkering maar de ingelegde premie is leidend. Deze nieuwe contractvorm moet nog nader worden uitgewerkt, maar beoogt meer elementen van collectiviteit en solidariteit te omvatten dan gebruikelijk onder de bestaande beschikbare premieregelingen.

Hoe gaat het verdere proces eruitzien?

Begin 2022: Wetsvoorstel naar de Tweede Kamer. Als de wet door de Eerste en Tweede Kamer is goedgekeurd, gaat de nieuwe pensioenwet in. Naar verwachting is dat 1 januari 2023.

2023-2024: Werkgevers en werknemers maken afspraken op basis van de nieuwe regels.

2025-2026: Periode waarin pensioenfondsen de nieuwe regels en de afspraken die door werkgevers en werknemers gemaakt zijn moeten gaan invoeren