

Gezamenlijke inbreng CNV, FNV, LTO Nederland, MKB-Nederland en VNO-NCW voor het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer d.d. 3 nov. 2020 inzake het pensioenakkoord

Naar aanleiding van het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer op 3 november 2020 maken CNV, FNV, LTO Nederland, MKB-Nederland en VNO-NCW gebruik van de mogelijkheid om een aantal aandachtspunten in de uitwerking van het pensioenakkoord onder uw aandacht te brengen.

Het sluiten van het pensioenakkoord betekende voor werkenden, gepensioneerden, zelfstandigen en werkgevers, van jong tot en met oud, een belangrijke mijlpaal. Een mijlpaal omdat we naar een beter, inzichtelijker en toekomstbestendiger pensioenstelsel gaan. Maar ook een mijlpaal om – na een aantal jaar - duidelijk richting te geven aan de toekomst van het pensioenstelsel. De stelselherziening is een broodnodig onderhoud waarmee we het vertrouwen van werkenden, gepensioneerden en werkgevers in het beste pensioenstelsel ter wereld willen herstellen.

De afspraken die zijn uitgewerkt zorgen voor een duurzaam houdbaar pensioenstelsel dat:

- Eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen, wat ook betekent dat het pensioen directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie;
- Pensioen transparanter en persoonlijker maakt;
- Beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd worden de sterke elementen van het huidige stelsel intact gehouden, zoals de collectieve uitvoering met handhaving van de huidige verplichtstelling, behoud van solidariteit binnen en tussen generaties en behoud van de fiscale ruimte voor de opbouw van een goed pensioen. Daarnaast wordt pensioenopbouw voor zelfstandigen aantrekkelijker.

Bij de modernisering van ons pensioenstelsel is een breed maatschappelijk en politiek draagvlak van groot belang. De uitwerking van het pensioenakkoord is daarom geen zaak geweest van enkel sociale partners en het kabinet. Afgelopen jaar is samen met pensioenuitvoerders, verzekeraars, toezichthouders, wetenschappers en jongeren- en ouderenorganisaties intensief gewerkt aan de uitwerking van het akkoord. Zij hebben daar een zeer waardevolle bijdrage aan geleverd.

In de hoofdlijnennota over de uitwerking van het pensioenakkoord zijn de verschillende voorstellen nader uitgewerkt. In dit positon paper adresseren we gezamenlijk een aantal aspecten dat nog nader uitgewerkt dient te worden en waar wij uw aandacht voor vragen.

Aandachtspunten uitwerking hoofdlijnennota

- *De overgangperiode tot aan 2026 moet nog nader worden uitgewerkt.* In de hoofdlijnennota is opgenomen dat bij indiening van het wetsvoorstel een ingroeipad naar het nieuwe stelsel wordt vastgelegd om pensioenfondsen in staat te stellen op een verantwoorde en evenwichtige wijze over te kunnen stappen op de nieuwe contracten. De brief van Minister Koolmees van 28 september j.l. benadrukte de noodzaak hiervan. Zonder afspraken over een ingroeipad dreigen in 2022 forse verlagingen van pensioenen, naast de verlagingen die al in 2021 kunnen plaatsvinden. Eerder al hebben wij publiekelijk opgeroepen om snel duidelijkheid te geven over dit ingroeipad en dit vorm te geven in de geest van de afspraken rond de nieuwe pensioencontracten. Dus: kijk bij alle beslissingen rondom de hoogte van de pensioenpremies, pensioenopbouw en pensioen vanuit de nieuwe contracten. We moeten daarbij geen problemen vooruit schuiven, maar ook geen onnodige problemen in de overgangsfase creëren die het vertrouwen verder onder druk zetten. Juist nu is rust en perspectief noodzakelijk voor de jaren tot de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.
- *De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is en blijft een ingrijpend en complex proces.* Het wettelijk kader zal niet alle vragen kunnen wegnemen waar sociale partners en pensioenuitvoerders tegen aan lopen bij de implementatie. Tegelijkertijd willen we deze transitie zo goed en efficiënt mogelijk laten verlopen. In de uitwerking van de wetgeving dient hiervoor aandacht te zijn en de mogelijkheid bieden aan

sociale partners en pensioenuitvoerders om gezamenlijk tot pragmatische oplossingen te komen. Samen met de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars gaan we daarom vanuit de Stichting van de Arbeid technische ondersteuning bieden aan sociale partners in ondernemingen en sectoren en aan pensioenuitvoerders. Daarvoor gaan we een handleiding voor het transitieproces opstellen die praktische hulp biedt.

- *Heldere communicatie cruciaal.* Omdat bijna iedereen te maken krijgt met de aanpassingen in het pensioenstelsel, is heldere en transparante communicatie over de veranderingen die in het stelsel plaatsvinden alsmede over de transitie en de transitieperiode van doorslaggevend belang. Hierin ligt een brede verantwoordelijkheid voor alle betrokkenen.
- *De eerbiedigende werking voor bestaande premiereregelingen vergt nog nadere uitwerking.* Voor de transitie naar leeftijdsonafhankelijke premies voor de bestaande premiereregelingen is afgesproken meer tijd te nemen en te kiezen voor een langere uitfasering in de tijd. Een overgang ineens bleek te duur en/of te veel impact te hebben op het pensioeninkomen. In de hoofdlijnennota is opgemerkt dat deze eerbiedigende werking nog nadere uitwerking behoeft. Daarvoor vragen we aandacht om werknemers en werkgevers goed te informeren over de effecten van de eerbiedigende werking voor de korte en lange termijn, hun pensioenopbouw (fiscaal) niet te versoberen en dat er bij de concept wetgeving duidelijkheid wordt verschaft welke deelnemers er precies gebruik kunnen maken van deze eerbiedigende werking. Voor nieuwe werknemers zal het beoogde pensioenniveau gehandhaafd blijven.

Aandachtspunten overige onderwerpen pensioenakkoord

- *Afspraken om eerder te stoppen met werk.* In het pensioenakkoord is afgesproken dat de AOW-leeftijd minder snel zal stijgen. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen bij zwaar werk (door middel van tijdelijke vrijstelling RVU-heffing). Er komt daarvoor ook een subsidieregeling, specifiek ook om knelpunten in de financiering op te lossen voor sectoren waar relatief veel zwaar werk wordt verricht en voor mkb-bedrijven. In veel sectoren zien we dat er in het kader van cao-onderhandelingen nu afspraken gemaakt worden over eerder stoppen bij zwaar werk. We achten het daarom van belang dat de Wet Bedrag ineens, RVU en verlofsparen op 1 januari a.s. in werking treedt. Verder loopt nog een onderzoek om het moment van uitreden te koppelen aan het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45.
- *Pensioen en lage rente:* Door een mix van omslag en kapitaaldekking is het Nederlandse pensioenstelsel robuust. Hierdoor is er onder gepensioneerden in Nederland ook internationaal gezien zeer weinig armoede. Nederlanders hebben veelal goed gespaard voor hun pensioen. Dat is een groot voordeel. Maar bij een rente die langdurig zeer laag is wordt sparen voor pensioen steeds duurder. Dit roept vragen op over de balans tussen omslag en kapitaaldekking in ons pensioenstelsel. Hiervoor is een eerste aanzet gegeven met het CPB-rapport "lage rente en de toekomst van pensioen". Parallel aan de implementatie van het pensioenakkoord, verdient deze discussie meer aandacht, zeker nu vanuit diverse kanten er steeds meer geluiden komen dat de rente langdurig laag zou kunnen blijven.
- *Vanuit de Stichting van de Arbeid is een advies uitgebracht voor een versterking van het nabestaandenpensioen.* Met dit advies komen we tot een duidelijker en eenvoudiger regeling en wordt oplossing geboden voor de problemen die we nu zien ontstaan in de dekking van het nabestaandenpensioen bij baanwisseling en bij lage inkomens. In dit advies is aandacht gevraagd voor een aantal uitvoeringselementen, zoals de doorloop van dekking bij einde dienstverband en de overgang van het oude systeem naar het nieuwe systeem. Goede en efficiënte uitvoerbaarheid vinden we belangrijk. Graag benadrukken we het belang van een gelijktijdige aanpassing van het nabestaandenpensioen met de overige aanpassingen van pensioenregelingen.
- *Daarnaast heeft de Stichting van de Arbeid een aanvalsplan gepubliceerd voor de werknemers die nog geen pensioen opbouwen, de zogeheten witte vlek.* In dit plan zijn 22 acties geformuleerd die zorgen dat meer mensen pensioen gaan opbouwen. Onderdeel daarvan is ook het terugbrengen van de wachttijd in de uitzendsector zodat zij eerder starten met pensioenopbouw. Zoals ook door uw kamer is gevraagd willen wij samen met het kabinet de ontwikkeling van de 22 acties nauwgezet monitoren om te bewaken of de situatie verbetert.