

Het pensioenakkoord; wat betekent dit voor de arbeidsrechtpraktijk?

TRA 2019/79

Nu er eindelijk een pensioenakkoord is, is het de vraag wat dit akkoord precies inhoudt. Het pensioenakkoord bestaat uit verschillende afspraken, zoals over de AOW-leeftijd, het pensioenstelsel en duurzame inzetbaarheid. Een aantal van deze afspraken wordt al op korte termijn ingevoerd, terwijl andere afspraken de komende jaren nog nader moeten worden uitgewerkt. In dit artikel zet ik de inhoud van het pensioenakkoord uiteen en geef ik aan wat de gevolgen voor de arbeidsrechtpraktijk zijn voor zowel de korte als de lange termijn.

1. Inleiding

Het Kabinet en sociale partners hebben na jarenlange onderhandelingen eindelijk een pensioenakkoord bereikt. Op 5 juni 2019 presenteerden zij een principeakkoord over de vernieuwing van het pensioenstelsel, een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd en maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid. Dit principeakkoord is beschreven in de brief die Minister Koolmees op 5 juni jl. aan de Tweede Kamer heeft gestuurd.² Onderdeel van het principeakkoord is het SER-advies 'Naar een nieuw pensioenstelsel'.³ Het was nog even spannend of ook de achterban van vakbonden FNV, CNV en VCP zich konden vinden in het principeakkoord, maar na positieve uitkomsten van de ledenraadplegingen is het pensioenakkoord nu eindelijk een feit. Maar met het akkoord zijn we er nog niet. De belangrijkste afspraken zullen nog nader moeten worden uitgewerkt voordat ze in wetsvoorstellen kunnen worden neergelegd. Hiertoe heeft het Kabinet een stuurgroep opgericht bestaande uit vertegenwoordigers van sociale partners en het Kabinet. Onder deze stuurgroep hangen weer tal van commissies en klankbordgroepen waarin pensioenuitvoerders, toezichthouders en onafhankelijke externe deskundigen zitting hebben. De ambitie van het Kabinet is om het wettelijk kader voor het nieuwe pensioenstelsel met ingang van 2022 gereed te hebben.

Hieronder zet ik de inhoud van het pensioenakkoord uiteen en geef ik aan wat de gevolgen zijn voor de arbeidsrechtpraktijk. Hierbij ga ik in op de AOW-leeftijd (2), de vernieuwing van het pensioenstelsel (3), duurzame inzetbaarheidsmaatregelen (4) een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (5) en het tijdelijk versoepelen van kortingen (6).

1 Cornelien Donner-Broersma is advocaat pensioenrecht en senior consultant bij KWPS. Zij publiceert regelmatig over pensioen gerelateerde onderwerpen.

2 Kamerstukken II 2018/19, 32043, 457.

3 SER-advies 'Naar een nieuw pensioenstelsel', 19/05, juni 2019.

2. Minder snelle stijging AOW-leeftijd

2.1 Beschrijving van de maatregelen

Enkele jaren geleden is de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd.⁴ Met ingang van 2020 zou de AOW-leeftijd 66 jaar en 8 maanden bedragen en per 2021 zou de AOW-leeftijd stijgen naar 67 jaar. Vanaf 2022 zou de AOW-leeftijd gekoppeld zijn aan de levensverwachting. Deze koppeling betekent dat als een 65-jarige gemiddeld langer blijft leven, de AOW-leeftijd eveneens stijgt; één jaar langer leven resulteert in één jaar later AOW.⁵ Volgens de huidige levensverwachting zou de AOW-leeftijd vanaf 2022 67 jaar en 3 maanden bedragen.⁶

In het kader van duurzame inzetbaarheid is in het pensioenakkoord afgesproken om in 2021 en 2022 de AOW-leeftijd te bevriezen op 66 jaar en 4 maanden en vervolgens vertraagd te laten stijgen. Op deze manier worden sociale partners in de gelegenheid gesteld om op sectoraal niveau afspraken te maken over duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden voor specifieke groepen die problemen hebben om door te werken tot hun AOW-leeftijd.

Schematisch ziet de vertraagde stijging er als volgt uit:

Jaar	AOW-leeftijd	Geboortedatum werknemer
2020	66 jaar + 4 maanden	na 31 augustus 1953 en voor 1 september 1954
2021	66 jaar + 4 maanden	na 31 augustus 1954 en voor 1 september 1955
2022	66 jaar + 7 maanden	na 31 augustus 1955 en voor 1 juni 1956
2023	66 jaar + 10 maanden	na 31 mei 1956 en voor 1 maart 1957
2024	67 jaar	na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1958

Daarnaast wordt de koppeling van de AOW-leeftijd aan de resterende levensverwachting versoepeld. Met ingang van 1 januari 2025 wordt de stijging van de AOW-leeftijd voor

4 Wet van 4 juni 2015 tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd in verband met de versnelling van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd, de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en Overige fiscale maatregelen 2013 in verband met de versnelling van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd, *Stb.* 2015, 218.

5 De verdere verhoging van de AOW-leeftijd wordt jaarlijks vastgesteld volgens een formule zoals neergelegd in artikel 7a lid 2 AOW en gepubliceerd in de Staatscourant. De vastgestelde verhoging treedt vervolgens in werking vijf jaar na de uiterste datum van vaststelling.

6 Kamerstukken II 2018/19, 32163, 47.

2/3^e gekoppeld aan de stijgende resterende levensverwachting op 65 jaar. Dit betekent dat als de levensverwachting met één jaar stijgt, de AOW-leeftijd met acht maanden stijgt. Zonder pensioenakkoord zou de AOW-leeftijd in dit voorbeeld nog met twaalf maanden zijn gestegen. Dezelfde systematiek zal ook gaan gelden voor de fiscale pensioenrichtleeftijd.

Inmiddels is met spoed het wetsvoorstel temporisering van de AOW-leeftijd door de Tweede en Eerste Kamer gelodst.⁷ Waarom die haast? De achtergrond van deze spoedprocedure is dat het minder snel stijgen van de AOW-leeftijd nadelig kan zijn voor ouderen die nu een andere sociale zekerheidsuitkering (zoals een werkloosheids- of WIA-uitkering) ontvangen die hoger is dan de AOW-uitkering.⁸ Deze sociale zekerheidsuitkering stopt wanneer zij de AOW-leeftijd bereiken. Het Kabinet hield er rekening mee dat de wetwijziging voor deze groep mensen mogelijk inbreuk maakt op hun reeds ingegane sociale zekerheidsuitkering, dat wil zeggen het eigendomsrecht neergelegd in artikel 1 van het Eerste Protocol bij het EVRM. Een dergelijke inbreuk kan gerechtvaardigd zijn als aan een aantal voorwaarden is voldaan, waaronder het hanteren van een redelijke overgangstermijn.⁹ Het Kabinet is van mening dat een redelijke overgangstermijn wordt gehanteerd, nu de wet op 5 juli 2019 in het Staatsblad is gepubliceerd.

De wet temporisering van de AOW-leeftijd ziet overigens alleen op de periode tot en met 2024. Volgens de memorie van toelichting zal het Kabinet na de uitwerking van het SER-advies de (gemitigeerde) koppeling van de AOW-leeftijd aan de resterende levensverwachting neerleggen in wetgeving. Met deze constructie heeft het Kabinet 'wisselgeld' behouden, mocht de uitwerking van het SER-advies later tot problemen leiden.

2.2 Gevolgen en aanbevelingen

Voor werkgevers is van belang dat zij vanaf 2020 geconfronteerd worden met werknemers die de AOW-leeftijd eerder bereiken dan tot voor kort werd aangenomen. Als een pensioenontslagbeding is overeengekomen, heeft dit tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst op een eerder moment van rechtswege zal eindigen. Is (tijdelijke) voortzetting van de arbeidsovereenkomst gewenst, dan moet dus tijdig

een aansluitende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen. Is geen pensioenontslagbeding overeengekomen, dan kan de werkgever op elk gewenst moment de arbeidsovereenkomst opzeggen tegen of na de AOW-leeftijd (zie artikel 7:669 lid 4 BW). Overigens merk ik op dat het - om gelijke behandelingsdiscussies te voorkomen - raadzaam is dat de werkgever hierbij een eenduidig beleid hanteert en de arbeidsovereenkomst met zijn werknemers (met uitzondering van diegene met wie de werkgever het dienstverband wil continueren) consequent opzegt tegen de datum waarop zij de AOW-leeftijd bereiken.¹⁰ Om dit te bewerkstelligen dient de werkgever uiteraard tijdig de toepasselijke opzegtermijn in acht te nemen.

Daarnaast zullen werkgevers vanaf 2020 geconfronteerd worden met een lagere tegemoetkoming voor het in dienst hebben van werknemers met een laag loon, waardoor de loonkosten zullen stijgen. De minder snelle stijging van de AOW-leeftijd wordt namelijk deels gefinancierd door aanpassingen binnen de Wet tegemoetkomingen loondomein.¹¹ In dit verband zal de jaarlijkse tegemoetkoming ter zake het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV als volgt worden aangepast:¹²

- i. de tegemoetkoming jeugd-LIV wordt met ingang van 1 januari 2020 gehalveerd en vervolgens met ingang van 1 januari 2024 afgeschaft;
- ii. het hoge tarief van het LIV van maximaal €2.000,- wordt met ingang van 1 januari 2020 verlaagd naar maximaal €1.000,- per jaar.

3. Vernieuwing van het pensioenstelsel

3.1 Achtergrond en proces

Als gevolg van de jaren geleden ingezette trend van een vergrijzende bevolking, stijgende levensverwachting, dalende rente en veranderingen op de arbeidsmarkt wordt al een decennium gesproken over hervorming van het pensioenstelsel om het meer toekomstbestendig te maken. In 2015 publiceerde de SER een advies over de toekomst van het pensioenstelsel waarin vier nieuwe pensioenregelingen werden verkend.¹³ Een jaar later volgde een tweede advies waarin de SER de variant persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodekking nader heeft uitgewerkt.¹⁴ Nadien heeft de SER de pensioendialoog hervat, hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot het recent gepubliceerde SER-advies 'Naar een nieuw pensioenstelsel' dat is omarmd door

7 Wet van 3 juli 2019 tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd, de Wet versnelling stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd en de Wet tegemoetkomingen loondomein in verband met temporisering van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd (Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd), *Stb.* 2019, 246.

8 Deze groep wordt door het Kabinet geschat op 45.000 tot 50.000 mensen.

9 Inmenging in eigendomsrechten is kort gezegd alleen toegestaan als de inmenging een wettelijke basis heeft, een legitiem doel in het kader van algemeen belang wordt nagestreefd en proportioneel is. Wat betreft de proportionaliteit dient de wetgever te streven naar een evenwichtige balans tussen het algemeen belang dat met het legitieme doel wordt nagestreefd en het individuele eigendomsrecht. Vervolgens moet er proportionaliteit zijn tussen de gekozen middelen en het beoogde doel. Bij de beoordeling of een inmenging proportioneel is, zijn onder andere de tijdige aankondiging en het overgangsrecht van belang, omdat zij het negatieve effect van de maatregel voor individuele groepen kunnen beperken.

10 W.C.M. Donner-Broersma, 'Is het opnemen van een pensioenontslagbeding nog raadzaam onder de WWZ?', *TAP* 2015/367.

11 Deze aanpassingen zijn meegenomen in de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd, *Stb.* 2019, 246.

12 Het jeugd-LIV is ingevoerd als compensatie voor werkgevers met werknemers in dienst tussen de 18 en 21 jaar voor de hogere loonkosten als gevolg van de verhoging van het minimumjeugdloon in 2017 en 2019. Het LIV is een compensatie voor werkgevers die werknemers met een gemiddeld loon van 100% tot en met 110% van het minimumloon in dienst willen nemen of in dienst hebben.

13 Toekomst pensioenstelsel, SER-advies 15/01, februari 2015.

14 Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodekking, verkenning SER, mei 2016.

het Kabinet.¹⁵ Dit SER-advies zal de komende tijd door de stuurgroep worden uitgewerkt. Komend najaar zal Minister Koolmees de Tweede Kamer informeren over de voortgang van de uitwerking. Als er eenmaal een uitgewerkt voorstel ligt, zal het Kabinet samen met de Stichting van de Arbeid een afweging maken of de doelen van het nieuwe pensioenstelsel die de SER en het regeerakkoord benoemen kunnen worden behaald.¹⁶ Daarnaast wordt bekeken of het totaalpakket leidt tot een evenwichtige verdeling van effecten tussen generaties.

3.2 Beschrijving van de maatregelen

3.2.1 Afschaffing doorsneepremie; introductie leeftijdsonafhankelijke premie voor alle pensioenregelingen

Het huidige pensioenstelsel kent drie soorten pensioenregelingen: een uitkeringsovereenkomst (eindloon- en middelloonregelingen), een kapitaalovereenkomst en een (beschikbare) premieovereenkomst.¹⁷ Bij een premieovereenkomst wordt alleen een bepaalde premie toegezegd en niet een bepaalde uitkomst bij pensionering; de uiteindelijke pensioenuitkering hangt af van de gemaakte rendementen en de rente en tarieven zoals van toepassing bij pensionering.

Als een pensioenregeling wordt uitgevoerd door een verplicht gesteld bedrijfstak- of beroepspensioenfonds, is die gehouden een zogenaamde doorsneepremie te hanteren.¹⁸ Andere pensioenfondsen kunnen een doorsneepremie of een actuariële premie hanteren. Verzekeraars en PPI's hanteren altijd een actuariële premie. Een doorsneepremie houdt in dat voor iedere deelnemer hetzelfde premiepercentage wordt betaald, ongeacht geslacht, leeftijd of gezondheid. Daartegenover staat dat deelnemers hiervoor procentueel dezelfde pensioenopbouw krijgen. Over dat laatste bestaat veel discussie; doordat de premie voor jongere werknemers veel langer kan renderen, ontvangen zij actuariële gezien eigenlijk te weinig pensioenaanspraken voor hun ingelegde premie terwijl oudere werknemers juist een te hoge pensioenaanspraak ontvangen. Dat ging lang goed, doordat jongeren vanzelf ouder worden en het eerder geleden nadeel dus inhaalden indien zij bij dezelfde werkgever of in dezelfde sector werkzaam bleven. Als gevolg van de vergrij-

zing en de veranderde arbeidsmarkt - bijna niemand brengt zijn arbeidzame leven meer uitsluitend door bij dezelfde werkgever of in dezelfde sector - is de doorsneepremie echter steeds meer onder druk komen te staan.

Onderdeel van het pensioenakkoord is dat de doorsneesystematiek geheel wordt afgeschaft. Voor alle pensioenregelingen - ongeacht de pensioenuitvoerder - wordt een verplichte leeftijdsonafhankelijke premie geïntroduceerd met leeftijdsafhankelijke opbouw. Deze leeftijdsonafhankelijke premie geldt dus niet alleen voor de regelingen die verplicht gestelde bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen uitvoeren, maar ook voor verzekeraars en PPI's. Dientengevolge krijgen deelnemers altijd een pensioenopbouw die past bij de betaalde premie. Zo leidt de premie-inleg van jongeren tot een relatief hogere pensioenopbouw dan de pensioenopbouw op latere leeftijd, omdat de inleg van jongeren langer rendert. Dit wordt degressieve opbouw genoemd.

Het fiscale kader wordt overeenkomstig aangepast voor alle pensioenregelingen en alle pensioenuitvoerders. In plaats van een fiscale begrenzing op de jaarlijkse opbouw en indexatie komt er voor alle pensioenregelingen een maximale jaarlijkse premie (in een percentage van het loon) waarmee de werknemer pensioen kan opbouwen. Afgesproken is dat de hoogte van de fiscaal maximale premie zodanig zal zijn dat een adequate pensioenopbouw wordt gefaciliteerd. De maximale premiegrens wordt gebaseerd op de huidige ambitie van 75% van het gemiddelde loon in 40 opbouwjaren. Opmerkelijk is dat de marktrente hierbij het uitgangspunt is, zodat schommelingen in de marktrente tot uiting komen in de fiscale premiegrens.

3.2.2 Verbeterde premieregeling en introductie nieuwe pensioenregeling voor pensioenfondsen

In 2016 is de Wet verbeterde premieregeling in werking getreden, waardoor het kort gezegd mogelijk is om na pensionering het individueel opgebouwde pensioenkapitaal (deels) door te beleggen.¹⁹ Als gevolg daarvan kan het pensioen in hoogte variëren. Het leidt echter naar verwachting tot een hoger pensioenresultaat, omdat het pensioen minder afhankelijk is van de rentestand op het moment van pensionering. Als verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen straks niet langer verplicht zijn een doorsneepremie te hanteren, ligt het voor de hand dat ze overwegen de verbeterde premieregeling uit te voeren. In het pensioenakkoord is afgesproken dat het Kabinet gaat onderzoeken in hoeverre er een aantal solidariteitskenmerken kunnen worden toegevoegd aan de verbeterde premieregeling, zodat de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen juridisch stand kan houden.²⁰

15 SER-advies 'Naar een nieuw pensioenstelsel', 19/05, juni 2019.

16 De door de SER en het regeerakkoord geformuleerde doelen van een hervormd pensioenstelsel zijn een pensioen dat (i) directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie, (ii) transparanter en persoonlijker is en (iii) beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en de arbeidsmarkt. Aangegeven is dat het de bedoeling is de sterke punten uit het huidige stelsel te behouden (denk hierbij aan de verplichtstelling, fiscale facilitering, risicodeling, solidariteit en de levenslange uitkering) en de zwaktes worden aangepakt.

17 Kort gezegd wordt bij een uitkeringsovereenkomst een bepaalde uitkering toegezegd, terwijl bij een kapitaalovereenkomst een recht op een bepaald kapitaal bestaat waarmee op de pensioendatum een pensioenuitkering kan worden aangekocht. De hoogte daarvan hangt af van de op dat moment geldende rente en tarieven.

18 Artikel 8 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 respectievelijk artikel 23 Wet verplichte beroepspensioenregeling.

19 De mogelijkheid bestaat om het individueel opgebouwde pensioenkapitaal in de periode vóór pensionering geleidelijk in te brengen in een collectieve pot. Dit betekent dat het kapitaal in de uitkeringsfase (deels) risicodragend wordt doorbelegd, risico's met anderen worden gedeeld en tegenvallers in de tijd over een periode van maximaal 10 jaar worden gespreid.

20 Te denken valt aan een begrensde solidariteitspremie of het gericht delen van het macro-langlevensrisico.

Naast het toegankelijk maken van de verbeterde premieregeling voor bedrijfstakpensioenfondsen is in het pensioenakkoord afgesproken voor pensioenfondsen een nieuwe premieregeling te introduceren met uitgebreide risicodeling.²¹ De jaarlijkse premie wordt afgestemd op de pensioenambitie (bijvoorbeeld een middelloon) en periodiek herzien. Jaarlijks worden met de ingelegde premies voorwaardelijke pensioenaanspraken ingekocht in het collectief tegen de op dat moment geldende markttrente.²² Dit betekent dat niet alleen in de uitkeringsfase maar ook in de opbouwfase sprake is van het delen van de resultaten op beleggingen en de gevolgen van een stijgende levensverwachting. Voor de ingekochte aanspraken worden geen hoge buffers aangehouden. Dientengevolge zullen de pensioenaanspraken sneller meebewegen met de ontwikkelingen van de beleggingen, rente en levensverwachting. Met andere woorden, er kan sneller worden geïndexeerd of worden gekort. Jaarlijks dient de financiële positie van het fonds te worden bepaald; tekorten of overschotten mogen vervolgens in maximaal 10 jaar worden gespreid. Het is aan sociale partners om hierbij te kiezen voor een gesloten of open spreidingssysteem. Als tekorten of overschotten direct aan de huidige deelnemers, slapers en gepensioneerden worden toegerekend, is sprake van een gesloten spreiding. Een open spreiding houdt in dat de tekorten of overschotten alleen in het desbetreffende jaar worden toebedeeld. Wordt een tekort bijvoorbeeld over 5 jaar gespreid, dan wordt dus ieder jaar 1/5^e deel toebedeeld. Als gevolg daarvan kan er gedurende meerdere jaren sprake zijn van een overschot of een tekort, waarmee ook nieuwe deelnemers kunnen worden geconfronteerd. Om nieuwe deelnemers te beschermen mag bij een open spreiding de dekkingsgraad niet minder dan 90% bedragen en mag de dekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder de 100% zijn.

Wanneer wordt overgestapt op de nieuwe premieregeling, doet zich de vraag aan wat te doen met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten onder de bestaande kapitaal- en uitkeringsregelingen waarop het huidige financieel toetsingskader ziet. Deze aanspraken en rechten kunnen door middel van een collectieve waardeoverdracht worden overgedragen naar de nieuwe premieregeling.²³ Deelnemers, slapers en pensioengerechtigden hebben echter een individueel bezwaarrecht; wordt bezwaar gemaakt, dan worden de pensioenen van de bezwaarmakers niet overgedragen. Zowel de SER als het Kabinet hebben aangegeven het belangrijk te vinden dat de bestaande pensioenaanspraken en -rechten kunnen worden overgedragen. In dat kader zal het Kabinet bezien of en, zo ja, hoe het individueel bezwaarrecht kan worden aangepast (zogenaamde invaren). Of uiteindelijk voor een collectieve waardeoverdracht

wordt gekozen is aan sociale partners. De problematiek omtrent invaren valt buiten het bestek van dit artikel.

3.2.3 *Compensatie transitie doorsneesystematiek*

Het afschaffen van de doorsneesystematiek en het invoeren van een leeftijdsonafhankelijke premie heeft in beginsel alleen gevolgen voor toekomstige pensioenopbouw; de opgebouwde pensioenaanspraken van (voormalig) werknemers en gepensioneerden worden hierdoor niet geraakt.²⁴ Toekomstige jonge werknemers profiteren, omdat hun (toekomstige) pensioeninleg langer kan renderen en dus tot meer pensioenopbouw leidt. De huidige groep werkenden ondervindt wél nadeel.²⁵ Dit nadeel is het grootst voor werkenden van middelbare leeftijd, omdat zij de oudere werkenden lang hebben 'gesubsidieerd', maar zelf in de toekomst geen 'subsidie' zullen ontvangen.²⁶

Kabinet en sociale partners hebben aangegeven het een gezamenlijke verantwoordelijkheid te vinden te voorkomen dat sommige deelnemers onevenredig hard worden geraakt door de afschaffing van de doorsneepremie. Een evenwichtige overstap vergt volgens het Kabinet en sociale partners dan ook dat het nadeel voor bestaande deelnemers voldoende wordt gecompenseerd. Om de transitie transparant te maken wordt een wettelijke verplichting geïntroduceerd voor werkgevers om een transitieplan op te stellen. Dit plan moet worden afgestemd met de uitvoerder en de werknemers (vertegenwoordigers). In dit plan dient te worden opgenomen welke keuzes zijn gemaakt wat betreft de omvang en de vorm van compensatie alsmede de effecten van het afschaffen van de doorsneepremie op de verschillende leeftijdsgroepen. Om de transitie van een doorsneepremie naar een leeftijdsonafhankelijke premie ook evenwichtig en kostenneutraal te kunnen doorvoeren, gaat de stuurgroep daarnaast een voorstel uitwerken voor een wettelijk transitie kader. Of de transitie inderdaad kostenneutraal binnen de regeling kan plaatsvinden (bijvoorbeeld door het aanwenden van premievrijval en buffers of het gebruiken van een langere beleggingshorizon) zal per uitvoerder verschillen. Het is dan ook niet uitgesloten dat de transitie voor werkgevers tot substantiële compensatielasten gaat leiden. Gedurende de transitieperiode zal er extra fiscale ruimte beschikbaar worden gesteld om compensatie te faciliteren. Volgens Minister Koolmees gaat de transitie tussen de vijf en tien jaar duren.²⁷

21 Dat de nieuwe pensioenregeling alleen is bedoeld voor pensioenfondsen blijkt uit de omstandigheid dat bij verzekeraars ingekochte pensioenaanspraken in beginsel niet kunnen fluctueren; er kan alleen sprake zijn van een indexatie.

22 Dit wordt een onzuivere premieregeling genoemd.

23 Artikel 83 Pensioenwet.

24 Uiteraard kan het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken van (voormalig) werknemers in een nieuwe premieregeling wel impact hebben op de hoogte van de pensioenaanspraken. De impact is mede afhankelijk van de inhoud van de huidige en toekomstige pensioenregeling.

25 Effecten van afschaffing van de doorsneesystematiek en de gelijktijdige overgang naar een nieuw pensioencontract, CPB Notitie, 29 november 2018.

26 Toen zij jong waren hebben zij te weinig pensioenopbouw ontvangen voor hun premie, maar als oudere hebben zij onder het nieuwe systeem geen recht meer op een hogere opbouw in vergelijking tot de ingelegde premie.

27 Debat over het pensioenakkoord d.d. 19 juni 2019 (ongecorrigeerd stenogram), <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2019D26279&did=2019D26279>.

3.2.4 Overig

Naast bovenstaande wijzigingen is het de bedoeling dat in alle pensioenregelingen de keuzemogelijkheid wordt geïntroduceerd om op de pensioeningangsdatum een bedrag ineens van maximaal 10% op te nemen. In de brief van 27 juni 2019 heeft Minister Koolmees de Tweede Kamer inmiddels geïnformeerd dat hij geen juridische bezwaren ziet om deze keuzemogelijkheid in te voeren voor de tweede en derde pijler.²⁸ Wel is het de bedoeling dat er enkele voorwaarden worden verbonden aan deze keuzemogelijkheid. Een deelnemer zal bijvoorbeeld maximaal 10% van de waarde van de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen mogen opnemen en mag het bedrag alleen op de pensioeningangsdatum opnemen. Daarnaast dient het resterende ouderdomspensioen na opname van het bedrag ineens boven de afkoopgrens te liggen, zodat wordt voorkomen dat het resterende pensioen voor gehele afkoop in aanmerking komt. Er worden waarschijnlijk geen bestedingsdoelen gesteld, omdat dat complex is voor de uitvoeringspraktijk. De komende periode zullen Kabinet en sociale partners dit voorstel verder uitwerken.

3.3 Gevolgen

Allereerst merk ik op dat de pensioenhervormingen zoals omschreven in het pensioenakkoord met name zien op pensioenregelingen uitgevoerd door (bedrijfstak)pensioenfondsen. Weliswaar zal voor alle pensioenregelingen - ongeacht de pensioenuitvoerder - een leeftijdsonafhankelijke premie moeten worden gehanteerd met leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw. Maar de afschaffing van de doorsneesystematiek speelt niet bij pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's. Ook de introductie van de nieuwe premiereregeling is alleen relevant voor (bedrijfstak)pensioenfondsen, omdat de ingekochte pensioenaanspraken bij verzekeraars en PPI's niet kunnen fluctueren. Gelet op het voorgaande is ook de transitieproblematiek een heel andere bij pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars en PPI's in vergelijking tot pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen.

Daarnaast merk ik op dat ongeacht door welke pensioenuitvoerder de pensioenregeling wordt uitgevoerd en ongeacht of er al dan niet een doorsneepremie wordt gehanteerd, praktisch alle pensioenregelingen moeten worden gewijzigd om een leeftijdsonafhankelijke premie te kunnen hanteren. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfstak- of beroepspensioenfonds vallen, zullen worden geconfronteerd met een door sociale partners gewijzigde pensioenregeling met bijbehorende premieverplichtingen. Voor werkgevers die niet onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds vallen, brengt het wijzigen van de pensioenregeling allerlei consultatieverplichtingen met zich mee. In beginsel is de instemming nodig van de pensioenuitvoerder en werknemers(vertegenwoordigers). Werknemers(vertegenwoordigers) zullen hun instemming wellicht onthouden

als geen adequate compensatie plaatsvindt voor de achteruitgang. Vooralsnog lijken de wettelijke verplichting tot het opstellen van een transitieplan en het wettelijk kader voor compensatie alleen van toepassing op (bedrijfstak)pensioenfondsen die nu een doorsneepremie hanteren en de werkgevers die bij deze fondsen zijn aangesloten. Maar ook als er geen doorsneepremie wordt gehanteerd, zal de wijziging van de pensioenregeling - teneinde een leeftijdsafhankelijke premie te kunnen hanteren - met name voor werknemers van c.q. vanaf middelbare leeftijd tot een forse achteruitgang kunnen leiden waarvoor werknemers gecompenseerd willen worden. Mogelijk zullen werknemers(vertegenwoordigers) voornoemd wettelijk kader voor compensatie als uitgangspunt gebruiken voor het eisen van compensatie voor de wijziging van de pensioenregeling. Van belang is echter dat - anders dan bij pensioenfondsen - bij verzekeraars en PPI's zich geen buffervrijval voordoet, waardoor een eventuele compensatie voor rekening van de werkgever zal komen. Interessant is hoe zich dit verhoudt met het streven naar kostenneutrale financiering van de compensatie voor fondsen die nu een doorsneepremie hanteren, zoals neergelegd in het pensioenakkoord.

Overigens rijst de vraag in hoeverre een werkgever zich zal kunnen beroepen op het hebben van een zwaarwichtig belang voor het eenzijdig wijzigen van de pensioenregeling; invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie betekent waarschijnlijk een wijziging van de pensioenwet, maar de hoogte van de fiscaal maximale leeftijdsonafhankelijke premie betreft een fiscale wetswijziging.²⁹ Indien en zodra het hanteren van een leeftijdsonafhankelijke premie wettelijk verplicht wordt gesteld, zal beargumenteerd kunnen worden dat de werkgever in beginsel een goede reden heeft de pensioenregeling overeenkomstig te wijzigen. Daarmee is de werkgever er echter nog niet. Eveneens is immers relevant of - kort gezegd - het belang van de werkgever opweegt tegen het nadeel van de werknemer. Van belang in dat geval is onder meer het verschil tussen de oude en de nieuw voorgestelde pensioenregeling, de hoogte van de toegezegde leeftijdsonafhankelijke premie, eventuele compensatiemaatregelen en eventueel kostenvoordelen voor de werkgever.

Tot slot merk ik op dat - hoewel dat niet met zoveel woorden in het pensioenakkoord staat - het erop lijkt dat als gevolg van de introductie van de leeftijdsonafhankelijke premie alle pensioenregelingen zullen kwalificeren als een premieovereenkomst. Immers, door de verplichte leeftijdsonafhankelijke premie kunnen werkgevers niet meer voor langere termijn een bepaalde uitkomst toezeggen (zoals bij een eindloon of middelloonregeling). Zeker nu de fiscale premiegrens zal worden berekend op grond van de schommelende marktrente. In plaats daarvan wordt een premie toegezegd zoals nu ook geldt bij een beschikbare premiereregeling, maar mag de premie niet meer leeftijdsafhankelijk zijn. Een CDC

28 Kamerstukken II 2018/19, 32043, 486.

29 T. Huijgh, 'Eenzijdige wijziging pensioenregeling door fiscale wetswijziging', *Pensioen Magazine* 2013/16.

en middelloonregeling kunnen waarschijnlijk nog steeds worden uitgevoerd door pensioenuitvoerders, mits de voor enkele jaren overeengekomen vaste premie respectievelijk de premie voor het jaarlijkse opbouwpercentage is gemaximeerd op de maximaal fiscale premiegrens. Dat zal dan periodiek moeten worden getoetst. Eindloonregelingen - voor zover ze nog bestaan - zullen hoogstwaarschijnlijk niet meer mogelijk zijn, omdat bij het vaststellen van het jaarlijkse opbouwpercentage binnen de fiscale premiegrens het lastig anticiperen is op backservice in geval van een salarisverhoging. Evenmin rept het pensioenakkoord over overgangsrecht. Niet ondenkbaar is echter dat uiteindelijk voor de huidige verzekerde uitkerings- en kapitaalregelingen een overgangsregeling zal komen, inhoudende dat de verplichting tot het hanteren van een leeftijdsonafhankelijke premie pas vanaf een latere datum geldt. Zeker als het zogenaamde garantiecontracten betreft.

4. Duurzame inzetbaarheidsmaatregelen

4.1 Achtergrond

Als gevolg van de bevolkingsvergrijzing en de toenemende levensverwachting is het overheidsbeleid de afgelopen jaren gericht op langer doorwerken; de AOW- en pensioenrichtleeftijd zijn gestegen, VUT- en prepensioenregelingen zijn fiscaal onaantrekkelijk gemaakt en belemmeringen om door te werken na de AOW-leeftijd zijn opgeheven. Dit, om het stelsel van oudedagsvoorzieningen ook voor toekomstige generaties beschikbaar en betaalbaar te houden. Om ervoor te zorgen dat iedereen gezond werkend zijn pensioen haalt, bevat het pensioenakkoord enkele duurzame inzetbaarheidsafspraken. Dit betreft zowel overgangsmaatregelen voor de korte termijn als structurele maatregelen voor de langere termijn.

Wat betreft de overgangsmaatregelen voor de korte termijn wordt in het pensioenakkoord opgemerkt dat is geconstateerd dat met name werknemers die bijna de AOW- of pensioenleeftijd bereiken - mede door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd in 2015 - zich soms overvallen voelen door de overgangsmaatregelen of moeite hebben om de eindstreep te halen. Op verzoek van sociale partners is het Kabinet bereid geweest om voor deze groep een aantal specifieke maatregelen te treffen zodat ook zij de eindstreep kunnen halen. Eén van deze maatregelen voor de korte termijn is de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd.³⁰ Daarnaast wordt de RVU-heffing tijdelijk versoepeld. Ik merk hierbij op dat het strikt genomen de vraag is of deze overgangsmaatregelen voor de korte termijn wel kwalificeren als maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid. De maatregelen zien immers op het (deels) vervroegd uittreden en niet op het langer beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Datzelfde geldt voor enkele maatregelen

voor de lange termijn, zoals het verruimen van de fiscale mogelijkheid tot verlofsparen, het verruimen van de pensioengrondslag en het introduceren van een 45-dienstjarenpensioen.

4.2 Versoepelen RVU-heffing

4.2.1 Beschrijving van de maatregelen

Het pensioenakkoord voorziet in het tijdelijk versoepelen van de zogenaamde RVU-strafheffing van 52% voor regelingen van vervroegde uittreding gedurende de periode vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Deze tijdelijke versoepeling houdt in dat gedurende voornoemde periode géén strafheffing verschuldigd is voor regelingen van vervroegde uittreding als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- i. de vervroegde uittreding vindt plaats binnen de laatste drie jaar vóór de AOW-leeftijd; en
- ii. er is sprake van een vrijwillige vertrekregeling voor zowel de werkgever als de werknemer; en
- iii. het bruto uitkeringsbedrag bedraagt niet meer dan een nader te bepalen grens (ongeveer €19.000,- per jaar).³¹

Als de uitkering minder dan drie jaar voor de AOW-leeftijd ingaat, wordt het grensbedrag naar rato verlaagd. Gaat de vervroegde uittreding meer dan drie jaar voor de AOW-leeftijd in of bedraagt het jaarlijkse uitkeringsbedrag meer dan het grensbedrag dat is vrijgesteld van de strafheffing, dan wordt de RVU-strafheffing geheven over het meerdere bedrag.

4.2.2 Gevolgen

De tijdelijke versoepeling van de RVU-strafheffing faciliteert de totstandkoming van regelingen voor vervroegde uittreding voor met name werknemers met lagere lonen. Immers, als een werknemer een hoger loon ontvangt, zal het uitkeringsbedrag veelal ook boven het vrijgestelde grensbedrag uitkomen en is de werkgever over het meerdere alsnog de RVU-strafheffing van 52% verschuldigd. Het Kabinet scheidt alleen de fiscale mogelijkheden om een regeling voor vervroegde uittreding overeen te komen. Voor het tot stand komen van een regeling van vervroegde uittreding is echter de overeenstemming van zowel de werknemer als de werkgever vereist; een werknemer kan een dergelijke regeling niet afdwingen jegens zijn werkgever. De praktijk zal uitwijzen in hoeverre werkgevers (verenigingen) bereid zijn om in cao's op voorhand regelingen voor vervroegde uittreding overeen te komen of dat zij dergelijke regelingen liever individueel overeenkomen. Opmerkelijk is overigens dat de nota's naar aanleiding van het verslag van de Tweede en Eerste kamer tegenstrijdig lijken te zijn, zodat nog niet geheel duidelijk is of de versoepeling alleen geldt voor regelingen overeengekomen op sectoraal niveau of ook

30 Overigens heeft de Raad van State in haar advies ten aanzien van het wetsvoorstel temporisering AOW opgemerkt dat veel concreter moet worden ingezet op een duurzame inzetbaarheid van werknemers, ter voorkoming dat de incidentele temporisering van de AOW structureel van aard dreigt te worden.

31 Volgens het Kabinet sluit dit bedrag - rekening houdend met verschuldigde belasting en premies volksverzekeringen - aan bij de netto AOW voor alleenstaanden.

voor regelingen overeengekomen op individueel werkgevers niveau.³²

4.3 Beschikbare budgetten

4.3.1 Beschrijving van de maatregelen

Naast bovenstaande maatregelen zal het Kabinet vanaf 1 januari 2021 een budget beschikbaar stellen van in totaal 800 miljoen om sectorale afspraken over langer doorwerken en het duurzaam inzetbaar houden van werknemers te faciliteren.³³ Hierbij valt te denken aan investeringen in om- en bijscholing, loopbaanbegeleiding, maar ook deeltijdpensioenering en generatiepactregelingen.³⁴ Aanvragen kunnen in gezamenlijk overleg worden ingediend door sociale partners.

In aanvulling op dit tijdelijke budget zal het Kabinet structureel een budget van tien miljoen per jaar ter beschikking stellen. Dit budget is bedoeld om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het vormgeven van duurzaam inzetbaarheidsbeleid via een meerjarig integraal investeringsprogramma. Hiermee probeert het Kabinet te bewerkstelligen dat tijdig wordt geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid, zowel wat betreft gezondheid, het bijhouden van vaardigheden en vakmanschap als de organisatie van het werk (innovatie). De SER krijgt een aanjaagfunctie en het Kabinet zal samen met de Stichting van de Arbeid een agenda maken voor duurzame inzetbaarheid. Specifieke aandacht van het Kabinet gaat uit naar lager opgeleiden met een laag inkomen en sectoren waar investeren in duurzame inzetbaarheid speciaal uitdagend is vanwege de omvang van bedrijven.

Tot slot verwijst het Kabinet naar de al eerder voorgestelde aanpak ten aanzien van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en de regeling voor een publiek leer- en ontwikkelbudget ter stimulering van de arbeidsmarktpositie, het 'STAP-budget'.³⁵ Het STAP-budget is een door de overheid beschikbaar gesteld budget waarmee werkzoekenden en werknemers zich kunnen blijven ontwikkelen om een meerwaarde te blijven vormen op de arbeidsmarkt. Ongeveer 100.000 tot 200.000 mensen per jaar kunnen aanspraak maken op het STAP-budget van € 1000 tot € 2000 per persoon. De middelen voor deze regeling komen uit de voorgenomen afschaf

van de fiscale aftrek voor scholingsuitgaven.³⁶ Het UWV is de beoogd uitvoerder van deze nieuwe scholingsregeling. Inwerkingtreding van het STAP-budget per 1 januari 2020 is niet haalbaar gebleken.³⁷ De definitieve implementatietermijn hangt mede af van de uitkomsten van de implementatietoets van het UWV en wordt deze zomer gecommuniceerd.³⁸

4.3.2 Gevolgen

Gelet op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de beroepsbevolking is het raadzaam voor werkgevers een duurzaam inzetbaarheidsbeleid te ontwikkelen. Het is de verwachting dat de komende jaren op dit terrein diverse agenda's en tools ontwikkeld zullen worden door de overheid en de Stichting van de Arbeid. Zodra de voorwaarden voor het door de overheid ter beschikking te stellen structurele budget voor het vormgeven van duurzaam inzetbaarheidsbeleid bekend zijn, kunnen werkgevers bij het vormgeven van een dergelijk beleid alvast anticiperen op dit budget. Daarnaast kunnen sociale partners bij sectorale cao onderhandelingen alvast rekening houden met het tijdelijk door de overheid ter beschikking te stellen budget om afspraken over langer doorwerken en het duurzaam inzetbaar houden van werknemers te faciliteren. Zodra het budget beschikbaar wordt gesteld, kan een aanvraag worden ingediend.

4.4 Verlofsparen

4.4.1 Beschrijving van de maatregelen

Artikel 11 lid 1 sub r onder 1 Wet op de loonbelasting 1964 geeft de mogelijkheid om 50 weken verlof te sparen zonder dat dit tot het loon wordt gerekend. Door het hanteren van deze grens wordt voorkomen dat enorme verlofstuwmeren ontstaan, hetgeen leidt tot belastinguitstel. Heeft een werknemer meer dan 50 weken verlof gespaard, dan dient over het meerdere direct loonheffing te worden afgedragen. Om werknemers meer mogelijkheden te bieden eerder te stoppen met werken is in het pensioenakkoord afgesproken dat het Kabinet de fiscale grens van 50 weken verruimt naar 100 weken.

Voor het verruimen van de fiscale grens is aanpassing van de Wet op de loonbelasting 1964 noodzakelijk. Omdat het pensioenakkoord geen tijdsplan noemt voor deze wetswijziging is het waarschijnlijk dat deze wijziging onderdeel zal uitmaken van het grote pakket aan wijzigingen dat met ingang van 2022 gereed moet zijn.

32 In de Nota naar aanleiding van het verslag d.d. 28 juni (*Kamerstukken I 2018/19, 35223, C, p. 10*) staat dat werkgevers via sectoraal maatwerk gebruik kunnen maken van de versoepeling van de RVU-strafheffing, terwijl in de eerdere Nota naar aanleiding van het verslag nog stond dat afspraken zowel op cao niveau als op individuele basis konden worden gemaakt (*Kamerstukken II 2018/19, 35223, 5, p. 9*). Daarnaast lijkt het Kabinet in haar ramingen slechts uit te gaan van ongeveer 8500 werknemers die in vijf jaar gebruik van de versoepeling gaan maken.

33 Het budget bedraagt € 200 miljoen per jaar gedurende de periode vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

34 *Kamerstukken II 2018/19, 32043, 457, p. 13*.

35 In hun brief van 27 september 2018 informeerden Ministers Koolmees en Van Engelshoven de Tweede Kamer op hoofdlijnen over de uitwerking van de ambities en langjarige inzet van het kabinet ten aanzien van een leven lang ontwikkelen. De Stichting van de Arbeid heeft bij brief van 8 oktober 2018 aangegeven het streven van het Kabinet te ondersteunen.

36 Het beschikbare budget is structureel ruim € 200 miljoen en komt overeen met de kosten van de fiscale aftrek van scholingsuitgaven. Van dit budget is vanaf 2019 circa € 10 miljoen per jaar beschikbaar voor een meerjarig actieprogramma gericht op het verbeteren van de randvoorwaarden voor LLO.

37 Brief Minister Koolmees aan de Tweede Kamer d.d. 3 juni 2019.

38 Het wetsvoorstel inzake de afschaffing van de fiscale aftrek van scholingsuitgaven zal in 2019 worden ingediend bij de Tweede Kamer. Wat betreft de inwerkingtreding wordt echter aangesloten bij het moment dat het STAP-budget in werking treedt.

4.4.2 *Gevolgen*

Naar verwachting zal het verlofstuwmeer een wezenlijke financieringsbron voor vervroegd uittreden worden. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld extra verlof voor hun werknemers creëren door overwerk of ploegendiensten (deels) te belonen met extra verlofopbouw. Een werkgever kan een oudere werknemer overigens niet zomaar 50 weken extra verlof toezeggen; dit is en blijft een regeling voor vervroegde uittreding waarop de RVU-strafheffing van toepassing is.

4.5 *Pensioenopbouw over toeslagen*

4.5.1 *Beschrijving van de maatregelen en gevolgen*

Werknemers met zware beroepen hebben vaak recht op allerlei toeslagen, zoals een onregelmatigheidstoelag. In lang niet alle pensioenregelingen wordt echter pensioen opgebouwd over deze toeslagen. Zou over deze loonbestanddelen wel pensioen worden opgebouwd, dan biedt dat de werknemer meer financiële mogelijkheden om zijn pensioen te vervroegen. In het pensioenakkoord is afgesproken dat onderzocht wordt hoe deze toeslagen omgezet kunnen worden in individuele vrijwillige pensioenopbouw. Als de pensioenopbouw over toeslagen vrijwillig is en voor rekening van de werknemer heeft dit in beginsel geen gevolgen voor werkgevers. Het verruimen van de pensioengrondslag in de pensioenregeling biedt echter meer ruimte om extra pensioen in te kopen, hetgeen van pas kan komen voor werkgevers als met een oudere werknemer een vertrekregeling wordt overeengekomen.³⁹ De inkoop van extra pensioenaanspraken is immers niet onderhevig aan de RVU-strafheffing.

4.6 *45-dienstjarenpensioen?*

4.6.1 *Beschrijving van de maatregelen en gevolgen*

Een ander punt van onderzoek is in hoeverre het mogelijk is om het moment van uittreden onder voorwaarden te koppelen aan het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45. Hoewel een dergelijke regeling niet beperkt is voor werknemers met een zwaar beroep, is de achterliggende gedachte dat dergelijke werknemers met behulp van een dergelijke regeling in staat worden gesteld eerder met pensioen te gaan, omdat zij vaak al vroeg zijn begonnen met werken. Aandachtspunten voor het onderzoek zijn de uitvoerbaarheid en het behoud van de AOW als stabiele basis van het pensioenstelsel. Het voornemen is dit onderzoek volgend jaar af te ronden.

Het dienstjarenpensioen is iets anders dan het thans bestaande deelnemersjarenpensioen zoals neergelegd in artikel 18 lid 2 onderdeel a en artikel 18^e lid 1 onderdeel c van de Wet op de loonbelasting 1964. Het deelnemersjarenpensioen is geïntroduceerd bij de afschaffing van de fiscale

³⁹ Overigens leidt pensioenopbouw over toeslagen over het algemeen niet tot een substantieel hoger pensioen, terwijl het risico op fouten in de administratieve verwerking door de pensioenuitvoerder toeneemt.

facilitering van VUT en prepensioen met ingang van 1 januari 2005. Deze pensioenvorm is bedoeld om werknemer met een lang aantal deelnemersjaren (ten minste 41) in de gelegenheid te stellen om toch eerder met pensioen te gaan dan de AOW-leeftijd, zonder dat het pensioen actuariael wordt verlaagd. Nadeel van het deelnemersjarenpensioen is dat maar weinig werknemers zo lang in dezelfde pensioenregeling hebben deelgenomen. Een dienstjarenpensioen kent deze belemmering niet; het gaat om het aantal jaren dat een werknemer in totaal heeft gewerkt. Dit roept echter wel weer andere vragen op, bijvoorbeeld of vakantiebaantjes of periodes dat iemand als zelfstandige heeft gewerkt ook meetellen voor het dienstjarenpensioen. Het creëren van de mogelijkheid van een dienstjarenpensioen biedt werkgevers eveneens de mogelijkheid om met oudere werknemers een vertrekregeling overeen te komen die niet onderhevig is aan de RVU-strafheffing.

5. **Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen**

5.1 *Beschrijving van de maatregelen en gevolgen*

In het pensioenakkoord is afgesproken dat er een wettelijke verzekeringsplicht komt voor andere werkenden tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico. De bedoeling is dat sociale partners en vertegenwoordigers van zelfstandigenorganisaties begin 2020 een voorstel uitwerken dat betaalbaar en voor iedereen toegankelijk is, zodat het Kabinet voor de zomer van 2020 hierover een besluit kan nemen. Mits uitvoerbaar zal mogelijk een uitzondering gelden voor de verzekeringsplicht als sprake is van beter passende arrangementen.⁴⁰

Het is nog niet duidelijk of de verzekeringsplicht duidt op een particuliere verzekering (zoals nu ook geldt bij de verplichte zorgverzekering) of dat er een collectieve verzekering komt die wettelijk is geregeld, bijvoorbeeld door de WIA open te stellen voor zelfstandigen. Onduidelijk is voorts wat precies met 'andere werkenden' en 'zelfstandigen' wordt bedoeld; alle werkenden die niet onder de WIA vallen of alleen zelfstandigen zonder personeel? Inmiddels hebben zelfstandigen veel kritiek geuit op de verzekeringsplicht. Veel zelfstandigen zouden zich een verplichte verzekering niet kunnen veroorloven. Daarnaast is men bang dat de premie voor beroepen met een minder grote kans op arbeidsongeschiktheid hoger wordt; verzekeraars zullen actuariële verliezen als gevolg van verzekerden met een grote kans op arbeidsongeschiktheid compenseren met

⁴⁰ Er zijn bijvoorbeeld agrarische coöperaties die bedrijfsverzorging leveren aan aangesloten zelfstandige boeren en veehouders die arbeidsongeschikt raken. Ook bestaan er diverse broodfondsen in sommige steden of sectoren waaraan zelfstandigen kunnen deelnemen. Hiertoe leggen zij maandelijks een bedrag in op hun eigen broodfondsrekening. Het saldo op hun rekening wordt verlaagd als iemand in het broodfonds arbeidsongeschikt wordt. Nadeel van broodfondsen is dat zij meestal maar twee jaar uitbetalen en niet - als sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid - tot de AOW-leeftijd. Het is dan ook de vraag of broodfondsen kwalificeren als een beter passend arrangement, of dat daarnaast een aanvullende verzekering dient te worden afgesloten voor de periode na twee jaar ziekte.

winsten op andere verzekerden. En wat te doen als iemand zowel in loondienst als zelfstandige werkzaam is? Hoewel de verzekeringsplicht vele vragen oproept is wel duidelijk dat de verzekeringsplicht één van de maatregelen is om de verschillen tussen de verschillende arbeidsrelaties te verkleinen.

Gevolg van de verplichte verzekering is zeer waarschijnlijk dat de uurtarieven van zelfstandigen zullen stijgen, hetgeen tot hogere kosten zal leiden voor werkgevers die (veelvuldig) zelfstandigen inschakelen.

6. Tijdelijke versoepeling kortingen

Vooruitlopend op de overgang naar een nieuw pensioenstelsel is Minister Koolmees voornemens om de huidige kortingsregels voor pensioenfondsen tijdelijk aan te passen en pensioenfondsen extra tijd te geven om aan de financiële vereisten te voldoen. Dit betekent dat vanaf 2020 pensioenfondsen niet verplicht zijn een korting door te voeren als de dekkingsgraad meer dan 100% bedraagt. Verkeert een pensioenfonds al vijf jaar of langer in onderdekking en bedraagt de dekkingsgraad van het fonds aan het eind van deze vijfjaarperiode minder dan 100%, dan zal het fonds een onvoorwaardelijke korting moeten doorvoeren om de dekkingsgraad op 100% te brengen.

7. Afsluiting; tips voor werkgevers

Zoals hierboven aangegeven bestaat het pensioenakkoord uit een pakket aan afspraken. De meeste afspraken moeten nader worden uitgewerkt alvorens het wetgevingstraject kan worden opgestart. Dit zal de nodige tijd vergen. Omdat de afspraken ook allemaal nauw met elkaar zijn verbonden, zullen de wetgevingstrajecten waar mogelijk ook op elkaar worden afgestemd. Het Kabinet wil immers niet al het zoet weggeven als het zuur niet doorgaat. Toch kennen de maatregelen verschillende inwerkingtredingsdata; zie de tabel aan het eind van deze paragraaf.

Gelet op de complexiteit van de (nadere uitwerking van de) afspraken over het nieuwe pensioenstelsel is het de vraag of deze afspraken al met ingang van 2022 zijn neergelegd in wetgeving. Niettemin is het voor werkgevers raadzaam alvast voor te sorteren op de verschillende afspraken uit het pensioenakkoord:

- inventariseren of de AOW-leeftijd van werknemers is vervroegd en dus de arbeidsovereenkomst eerder opgezegd moet worden;
- anticiperen op een mogelijke stijging van de loonkosten doordat de tegemoetkoming voor (jeugdige) werknemers met een laag inkomen (LIV) wordt verminderd;
- inventariseren of het - gelet op de huidige en toekomstige werknemerspopulatie - lonend is de pensioenregeling alvast te wijzigen in een beschikbare premieregeling met een vast premiepercentage (voor werkgevers die niet onder een verplichtstelling vallen);

- anticiperen bij het ontwerpen van een regeling voor vervroegd uitreden op de aankomende versoepeling van de RVU-strafheffing en verruiming verlofsparen.

Maatregel		aanpassing wet- en regelgeving?
2020		
1	minder snelle stijging AOW-leeftijd	Algemene Ouderdomswet
2	afschaffing / verlaging (jeugd)-LIV	Wet tegemoetkomingen loonloosmeinen
3	tijdelijke versoepeling kortingen	Besluit uitvoering Pensioenwet of Regeling Pensioenwet?
2021		
4	tijdelijk versoepelen RVU-strafheffing	
5	STAP-budget?	nbn
6	tijdelijk budget overheid voor faciliteren sectorale afspraken duurzame inzetbaarheid	nbn
7	verhogen grens fiscaal gefaciliteerd verlofsparen?	Wet op de loonbelasting 1964
2022		
8	nieuw pensioenstelsel (met leeftijdsonafhankelijk premie, nieuwe pensioenregeling voor pensioenfondsen en meer keuzevrijheid)	Pensioenwet + aanverwante wet- en regelgeving
9	nieuw fiscaal kader	Wet op de loonbelasting 1964 + aanverwante regelgeving
10	compensatiekader	nbn
11	versoepeling structurele koppeling AOW-leeftijd + pensioenrichtleeftijd aan levensverwachting	Algemene Ouderdomswet + Wet op de loonbelasting 1964
12	45-dienstjarenpensioen?	Wet op de loonbelasting 1964
13	verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen?	nbn