

Wet Toekomst Pensioenen, beter niet doen op deze manier

19 NOVEMBER 2022 ~ METVERTROUWENLINKSOM



Door: Gerard Bosman

In 2019 hebben kabinet Rutte III en sociale partners een akkoord gesloten over herziening van het pensioenstelsel, waarover we al decennia bakkeleien. Een kijkje in de voorgeschiedenis van ons pensioenstelsel kun je nemen

via: <https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/longread-hoe-pensioenfondsen-lijnrecht-tegenover-de-toezichthouder-kwamen-te-staan>.

Voor de FNV was en is dit akkoord een beladen dossier. Nog in 2019 organiseerde de FNV twee stakingsdagen met protestmanifestaties voor een beter pensioenstelsel. De meerderheid van de achterban steunde het akkoord, waar de huidige FNV-voorzitter, oud-SP-senator Tuur Elzinga, zich persoonlijk voor had ingezet. Niettemin was 76% voor en 23% van de leden tegen, met name gepensioneerden waren tegen. In het ledenparlement van de FNV was de stemverhouding 64 stemmen voor en 40 tegen. Eerder dit jaar werd de voorzitter van het FNV Senioren geroyeerd als FNV-lid. Veel kaderleden van FNV Senioren voeren nog steeds actie tegen het akkoord, er is veel woede en frustratie. Veel gepensioneerden hebben hun lidmaatschap opgezegd.¹

Ook binnen de PvdA is het Ouderen Netwerk PvdA tegen, zie: <https://ouderennetwerk.pvda.nl/nieuws/ouderen-netwerk-pvda-stelt-wijzigingen-voor-in-ontwerp-wet-toekomst-pensioenen/>. Het pensioenakkoord werd politiek behalve door de coalitiepartijen van Rutte III en IV ook gesteund door PvdA en GL. De rest van de oppositie is grotendeels tegen, waarbij met name SP en 50Plus (in de Eerste Kamer) de leiding nemen van het verzet.

Uitstel of afstel

Dit voorjaar werd door het kabinet de uitwerking van het pensioenakkoord in een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer ingediend, de Wet Toekomst Pensioenen. Om in de Eerste Kamer een meerderheid te krijgen hiervoor is de steun van tenminste of GL, of PvdA nodig. In de Tweede Kamer treden deze fracties gezamenlijk op m.b.t. dit wetsvoorstel. De inzet van het kabinet om de wet per 1 januari 2023 in te voeren, is

onlangs verlaten. De Tweede Kamer wil voor de behandeling meer tijd nemen. Inmiddels zijn er al wel meerdere debatten aan besteed en wordt er gekoerst op invoering per 1 juli 2023.

De Tweede Kamer gaat na indringende verzoeken van m.n. onafhankelijk TK-lid Omtzigt – die 15 uur sprak in zijn eerste termijn over het wetsvoorstel (zonder enige interruptie van de coalitie) – nu eerst een artikelsgewijze behandeling doen, waarschijnlijk in de week van 28 november, alvorens de tweede termijn zal plaatsvinden (met eventuele indiening van moties) en de stemmingen gehouden worden. Het lijkt erop dat de Eerste Kamer dan na het Kerstreces met de behandeling zal aanvangen.

De vraag is hoe snel die behandeling zal gaan. Op 30 mei 2023 kiezen de leden van Provinciale Staten (plus een kiescollege voor Bonaire, Saba en Sint-Eustatius) een nieuwe Tweede Kamer, dus op 23 mei is de laatste vergaderdag van de huidige Eerste Kamer. Als de peilingen niet zeer veranderen dan zal na de verkiezingen er geen meerderheid meer zijn voor het wetsvoorstel. Met uitzondering van, onder voorbehoud van GL en PvdA, en de SGP, zijn alle andere partijen zeer tegen dit wetsvoorstel, en vertraging van de behandeling is daarom voor deze oppositie een middel om van uitstel tot afstel te komen. PvdA en GL (Henk Nijboer en Senna Maatoug) hebben in de Tweede Kamer aangegeven niet te willen vertragen, maar wel een zorgvuldige behandeling te eisen. Het compromis nu met de artikelsgewijze behandeling is door hen bij de coalitie afgedwongen. Ook hebben ze een aantal verbeteringen afgedwongen, zonder dat ze tot nu toe een eendoordeel hebben gegeven.

De PvdA-fractie in de Eerste Kamer (woordvoerder Ferd Crone) heeft ook gezegd dat men zich het recht voorbehoudt een eigen afweging te maken. Daarbij speelt een rol dat juist de Eerste Kamer waakt over de kwaliteit van de wetgeving en de uitvoerbaarheid, en daar zijn serieuze zorgen over. Het voorstel zelf is alleen al 500 pagina's en het gaat om een enorme herverdeling van 1500 miljard euro met bijna 200 pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties, waarbij bekend is dat er nu al administratieproblemen zijn. Bovendien zijn er serieuze twijfels over de rechtmatigheid van en rechtsbescherming bij de overgang van het pensioengeld van het ene naar het andere systeem. Bovendien ontbreken nog veel relatieve doorrekeningen over de gevolgen, vooral ook in relatie met de huidige hoge inflatie. De minister en de coalitie stellen daar tegenover dat de wet pas

geïmplementeerd wordt in uiterlijk 2027 en dat er, mocht dat nodig zijn, nog genoeg ruimte is om te repareren. En ook brengt men in dat de toekomst nu eenmaal onzeker is, zeker nu, maar dat ook in het huidige systeem veel risico's zitten. De coalitie stelt, samen met sociale partners, PvdA en GL en de pensioenfondsfederatie dat dit stelsel alles afwegende beter is dan het huidige, en dat er nu eenmaal compromissen inzitten. Na bijna twee decennia debatten wil men nu eindelijk dit proces afronden. Duidelijk is dat, als het wetsvoorstel sneuvelt, we weer terug bij af zijn. Dat biedt overigens ook nieuwe kansen.

Individueel, transparanter en eerlijker?

De belangrijkste verandering die het wetsvoorstel beoogt is dat de pensioenopbouw individueel, transparanter en eerlijker wordt. Het element 'persoonlijk' is ideologisch geladen – het zijn vooral de neoliberale partijen als VVD en D66 die een hekel hebben aan verplichtingen en gebrek aan keuzevrijheid, gesteund door werkgevers en commerciële verzekeraars (deze laatsten kijken al decennia verlekkerd naar de Nederlandse pensioenmiljarden). Linkse partijen en de vakbeweging benadrukken juist het belang van verplichte, georganiseerde solidariteit en waarschuwen voor de individuele risico's bij het opheffen daarvan.

Volgens de nieuwe Pensioenwet wordt het pensioen gebaseerd op de betaalde premie plus de beleggingswinst. Daardoor is geen sprake meer van een toezegging en kunnen de pensioenen eerder omhoog (indexering). Maar ook omlaag, als sprake is van beleggingsverliezen. Om grote schommelingen te voorkomen, leggen pensioenfondsen een solidariteitsreserve aan om uitschieters te dempen. De tegenstanders van het wetsvoorstel noemen het daarom een 'casinopensioen'. Iedereen die premie aan een pensioenfonds heeft betaald, krijgt een eigen rekening waarop de totaal betaalde premie staat plus de beleggingswinst en het behaalde of te behalen pensioen. Daarbij rekent het pensioenfonds met de gemiddelde levensverwachting. Wie eerder sterft, laat zijn pensioengeld na aan het fonds dat daarmee pensioen betaalt aan degene die langer dan gemiddeld leeft. Het pensioenvermogen blijft collectief belegd, al verschilt dat per leeftijdsgroep: risicovol voor jongeren, veiliger voor ouderen.

Iedereen erkent eigenlijk ook wel dat verplichte solidariteit en risicodeling per saldo betere resultaten oplevert voor de gezamenlijke pensioendeelnemers. Dus het

wetsvoorstel voert maar in beperkte mate keuzevrijheid in, over een deel van het vermogensbeheer van jouw pensioen. De keuzevrijheid is groter voor jongeren, die kunnen verkeerde resultaten nog in hun verdere pensioenopbouw herstellen, zo is de gedachte. Maar de verplichtstelling blijft, en er blijft één pensioenpot per pensioenfonds, met de meeste risico's gedeeld. Het is te betwisten of met dit compromis de pensioenopbouw transparanter en eerlijker wordt, maar zeker wordt het complexer!

Beleggen met geleend geld voor jongere pensioendeelnemers

In reactie op kritiek van m.n. Omtzigt deed minister Schouten in het debat een nieuwe toezegging, over het maximale beleggingsrisico waaraan jongeren blootgesteld mogen worden. Zo'n beperking was er in het wetsvoorstel eerst niet, waardoor jongeren in theorie voor één ingelegde euro meer dan duizend euro kunnen winnen of verliezen. Het fonds laat hen dan als het ware geld 'lenen' van oudere werknemers en gepensioneerden in het fonds, voor wie het beleggingsrisico lager is. „Hun potjes kunnen dan leeg raken”, zei Omtzigt. „Dat is fnuikend.” Schouten wil fondsen niet de mogelijkheid afnemen om jongeren méér risico te laten nemen dan wat ze inleggen. Volgens doorrekeningen leidt dat tot betere resultaten. Wel staat ze ervoor open om daar een maximum aan te verbinden. De VVD en de pensioenfondsen zijn bij deze wijzigingen bang dat de fondsen een te strak keurslijf krijgen – de situatie per fonds verschilt enorm.

Afschaffing doorsneepremie of pensioenplicht?

Samenhangend met een individueler pensioen schaft men de 'doorsneepremie' af. Nu gaat een deel van de inleg van jonge werknemers nog naar oude werknemers. Aan die subsidie komt een einde. Het pensioen wordt daarmee eerlijker, vinden de voorstanders van de wet, en sluit beter aan op de moderne arbeidsmarkt. Vroeger bleven mensen meer bij één werkgever of in één bedrijfstak, bij hetzelfde fonds. Dan wordt de ongelijkheid vanzelf opgelost, want de jongeren worden ook ouderen, en over de loopbaan heen is er geen ongelijkheid. Nu is het echter erg nadelig om als 45-jarige je vaste baan en pensioenregeling te verruilen voor het zzp-schap. Je hebt de jong-naar-oud-subsidie dan wel betaald, maar zult er niet meer van profiteren. Nu mensen steeds meer verschillende loopbanen hebben bij verschillende werkgevers en soms onderbroken met zzp'er zijn, waarbij soms minder of zelfs geen pensioen wordt opgebouwd, pakt dit steeds oneerlijker uit. Straks krijgt iedereen zijn eigen inleg. In de nieuwe regeling is de subsidie van jong naar oud vervallen.

Tegenstanders stellen m.i. terecht dat deze nieuwe regeling niet nodig is, als iedereen verplicht aanvullend pensioen opbouwt. Met name flexwerkers, jongeren en zzp'ers bouwen nu geen aanvullend pensioen op en omdat het aandeel van deze groep werkenden de afgelopen decennia in de totale beroepsbevolking enorm is toegenomen – ons land is kampioen flexwerken en schijnconstructies in Europa, met 19^e -eeuwse arbeidsverhoudingen. Bijna 940.000 werknemers in loondienst (ca. 1 op de 8 werknemers) en het merendeel (94%) van de 1,1 miljoen zzp'ers bouwt geen pensioen op bij een pensioenfonds. Een pensioenplicht was ook de inzet van FNV, PvdA en GL. Onder dreiging van een tegenstem van PvdA/GL tegen het wetsvoorstel zijn sociale partners en het kabinet akkoord gegaan met het opnemen van een verplichting dat het aantal werknemers zonder pensioenregeling in vijf jaar tijd gehalveerd moet zijn. Als die halvering over drie jaar onvoldoende op schema ligt, zijn de werkgeversclubs en bonden bereid tot „aanvullende afspraken”, waarbij ook een „algemene pensioenplicht” onderzocht kan worden. Tegelijk blijken de sociale partners twee concrete maatregelen om die halvering te bereiken níét te steunen. Vorige maand noemden ze die nog als optie. Zo zou de uiterlijke leeftijd waarop werknemers beginnen met hun pensioenopbouw, wettelijk verlaagd kunnen worden van 21 naar 18 jaar, schreven werkgevers en bonden in een eerdere brief. Daarnaast zouden uitzendkrachten ook over de eerste acht weken van hun baan pensioen kunnen gaan opbouwen – wat nu nog niet gebeurt. Uit die eerdere brief werd al duidelijk dat de werkgeversachterban nog geraadpleegd moest worden over deze voorstellen. Nu blijkt dat die niet akkoord is gegaan. PvdA en GL hebben amendementen ingediend om deze voorstellen toch op te nemen en dreigen bij wegstemmen ervan het hele wetsvoorstel niet meer te steunen. De tegenstanders van de wet stellen dat een pensioenplicht ook met de wijzigingen te vaag en onzeker blijft, en wijzen er terecht op dat bij invoeren van zo'n plicht het afschaffen van de doorsneepremie niet meer nodig is.

Geen gegarandeerde pensioentoezegging – meer kans op indexatie?

Een andere belangrijke wijziging is, ik noemde het hiervoor al, dat niet langer er een gegarandeerde pensioentoezegging is, nu meestal (incl. de AOW) een pensioen van 70% van het gemiddelde loon van een werknemer over heel zijn/haar loopbaan. Dat verandert in een zgn. beschikbare premiereregeling, waarbij de pensioengarantie nooit de ingelegde premie overstijgt. In het huidige systeem wordt weliswaar veel zekerheid gesuggereerd, maar formeel is die altijd onder de voorwaarde van het resultaat van het

vermogensbeheer. En deze rendementen zijn sterk afhankelijk van de conjunctuur en inflatie.

Daarop werd de laatste decennia gereageerd door strenge regels op te leggen over wanneer een fonds mocht indexeren (c.q. wanneer dat niet mocht), en over wanneer er zelfs kortingen op de uitkeringen of premieverhogingen moesten plaatsvinden. Zo streng, dat uitgegaan moest worden van een rendement van de dagrente, alsof die ook zo zou zijn in de eerstvolgende 40 jaar. Die regeling werd ingevoerd in een situatie van hogere markrentes, en de pensioenfondsen dachten dat ze zo veel meer ruimte creëerden voor het aanwenden van buffers voor indexering. Maar toen daalde de rente, en werd deze zelfs negatief, en toen pakte het precies andersom uit. Het is in zekere zin ironisch dat het wetsvoorstel nu de systematiek wijzigt om weer van meer risico te kunnen uitgaan – de pensioengarantie is formeel veel lager, dus de buffers zijn nu rekenkundig veel meer beschikbaar voor indexering – en dat nu juist de rentes weer snel stijgen. Omgekeerd waren in de afgelopen periode van lage, zelfs negatieve rente, de rendementen op beleggingen juist torenhoog, en dalen die juist nu, bij de stijgende rente. Honderden miljarden euro's zijn inmiddels alweer verdampt, maar de dekkingsgraden stijgen omdat de rente stijgt, en een groter deel van de buffers onder het nieuwe systeem aangewend mag worden voor indexering.

In de aanloop naar het nieuwe stelsel hebben PvdA/GL afgedwongen dat fondsen nu al mogen uitgaan van het nieuwe systeem voor hun indexeringsbeslissingen, en het PFZW, ABP en PMT hebben dat inmiddels gedaan. Bij vertraging van de nieuwe invoering van het systeem dreigt de minister weer terug te gaan naar het oude systeem, en worden indexeringen weer moeilijker te worden. Pensioenfondsen dringen om deze reden aan op een snelle (positieve) beslissing over het wetsvoorstel in het parlement.

Maar terecht hebben tegenstanders erop gewezen dat voor reëlere regels om te kunnen indexeren je ook alleen die zgn. rentereken regels kunt wijzigen, in plaats van een heel nieuw systeem op te bouwen. Zo zou je uit kunnen gaan van de gemiddelde rente over de afgelopen 10 jaar, dat zou al veel helpen, en is eenvoudig uit te voeren. Met gelijkblijvende premies zou een rendement van ca. 2,5% boven de inflatie voldoende zijn om de vergrijzing, de stijgende levensverwachting én de indexering te kunnen financieren. Bij verhoging van de AOW, zeker als het meestijgt met de verhoging van het

WML naar 14 euro per uur, verbetert overigens de dekkingsgraad enorm, omdat er veel minder hoeft te worden aangevuld (de AOW geldt als franchise bij de hoogte van het aanvullend pensioen). De pensioenen kunnen dan bij de meeste fondsen geïndexeerd worden.

De nieuwe wet leek een goede oplossing in de jaren dat sprake was van grote beleggingswinsten terwijl de pensioenen niet verhoogd konden worden door de lage rente. Net nu de wet moet worden ingevoerd, is het andersom: dit jaar stijgt de rente en zijn de beleggingen op papier veel minder waard. De totale waarde daalde van 1.800 miljard euro begin dit jaar naar 1.440 miljard euro eind september. Door de hogere rente staan vrijwel alle pensioenfondsen er op papier echter plots goed voor. Schouten betoogd dat het nieuwe systeem niet op de waan van de dag beoordeeld moet worden – de storm die nu over de financiële markten raast. Het systeem moet decennia meekunnen, in goede en slechte tijden. De situatie kan heel anders zijn, ten goede of ten kwade, wanneer een pensioenfonds ‘overgaat’ en dat kan tot 2027. Haar voorganger Wouter Koolmees, die het wetsvoorstel in de steigers zette, betoogde al dat bij de overgang pensioenen lager zouden uitvallen als het fonds minder dan 95 eurocent per toegezegde pensioeneuro in kas had. Dat was toen een reële situatie voor veel grote fondsen, nu niet meer, hooguit voor een enkel klein fonds. De tegenstanders betogen dat het rampjaar 2022 bij uitstek niet geschikt is om nu dit soort beslissingen te nemen.

Regulering vermogensbeheer opnieuw invoeren

Om risico's bij het loslaten van de dekkingsgraad te voorkomen stel ik voor om het vermogensbeleid van pensioenfondsen weer te reguleren, zoals dat voor de Paarse kabinetten ook was. Helaas heeft dit idee in het parlementaire debat nog nauwelijks aandacht, al heeft de SP dit wel geagendeerd. Het vermogensbeleid van pensioenfondsen moet m.i. saaier, degelijker en simpeler. Een grotere mate van zekerheid is meer waard dan hoge maar onzekere rendementen. Door bijvoorbeeld te beleggen in huurwoningen is een constant rendement van 4-5% mogelijk. Datzelfde geldt voor rendement uit hypotheekleningen: zouden niet banken maar pensioenfondsen de hypotheekleningen verstrekken, dan kwam de hypotheekrente terecht bij (toekomstige) gepensioneerden in plaats van bij de aandeelhouders van banken. Pensioenfondsen moeten breder kijken dan alleen een goed pensioen voor de bij hen aangesloten leden. Het is ook in het belang van de deelnemers van pensioenfondsen dat er geïnvesteerd wordt in meer vaste banen

in ons land, in de energietransitie, in meer betaalbare woningen, in goede betaalbare zorg, in onderwijs en innovatie.

We moeten daarom het vermogensbeheer van pensioenfondsen weer reguleren opdat rendementen aanzienlijk meer zekerder worden en maatschappelijk duurzaam zijn. Producten met een te hoog risicoprofiel worden daarbij uitgesloten en verboden. Zoals bijvoorbeeld hedgefondsen, private equity en derivaten. Ook niet duurzame en niet sociale investeringen worden wettelijk uitgesloten en verboden. Valutarisico liever ook zoveel mogelijk uitsluiten. Geen valutarisico betekent dat je dat risico ook niet hoeft af te dekken.

Pensioenfondsen moeten zich zoveel mogelijk richten op goed, sociaal en duurzaam renderende investeringen in onze Europese economie. Woningen, hypotheek, bedrijven groot en klein. We maken van onze pensioenfondsen weer gewoon publieke investeerders. Dat is goed voor de pensioendeelnemers, die dan een zekerder en geïndexeerd pensioen krijgen, beter voor de Nederlandse economie en beter voor een duurzame samenleving.

En het zal ook de enorme kosten voor vermogensbeheer drastisch verminderen. De vermogensbeheerkosten zijn nu ruim 23 procent van de jaarlijkse premiegelden. En vermogensbeheerkosten vormen 24,5 procent van de totale pensioenuitkeringen. De Nederlandse pensioenfondsen betaalden in 2021 maar liefst €14,5 miljard aan uitvoeringskosten. Dat is bijna €4,3 miljard meer dan in 2020, wat ook al een recordjaar qua kosten was. De stijging komt voornamelijk door prestatievergoedingen voor het vermogensbeheer, oftewel hogere bonussen. Per deelnemer waren de totale uitvoeringskosten zo'n €1500 in 2021. Daarvan gaat ruim €100 naar pensioenbeheerkosten, zoals voor administratie, controle en advies. De rest is voor beheerkosten en transactiekosten, waarbij prestatievergoedingen dus het grootste deel uitmaken. In totaal maken de bonussen meer dan de helft uit van de uitvoeringskosten voor pensioenfondsen.

Transitie voor huidige pensioendeelnemers

Doordat er een compleet ander stelsel komt, en ervoor gekozen is om iedereen tegelijk te laten overgaan (geen keuze!) omdat het anders uitvoeringstechnisch volgens de

fondsen niet te doen is moeten de opgebouwde pensioenaanspraken worden 'ingevoerd' in het nieuwe stelsel. Straks, bij het opknippen van de pot, tussen 2024 en 2027, moeten fondsen hun verre toekomstbeloftes dus gaan omrekenen naar een bedrag in het hier en nu. Al het geld dat werknemers en gepensioneerden de afgelopen decennia gespaard hebben, wordt overgezet naar de persoonlijke potjes. Het waren toekomstbeloftes, het worden euro's in het hier en nu. De grote vraag bij dat omrekenen: wat is eerlijk?

De wet schrijft twee mogelijke rekenmethodes voor: de relatief simpele 'standaardmethode' en de 'vba-methode', die verfijnder is én ingewikkelder. De afgelopen weken, in de technische debatten, liet Pieter Omtzigt zien dat die tweede methode tot extreme uitkomsten kan leiden, waarbij mensen veel minder geld meekrijgen dan nu voor hen gereserveerd is. Ook andere partijen waren kritisch op deze vba-methode. Daarop heeft Schouten de wet aangepast. In principe moeten fondsen nu de standaardmethode gebruiken. Pas als ze kunnen aantonen dat ze daarmee niet uit de voeten kunnen, mogen ze de vba-methode gebruiken. Ook zijn in die laatste methode meer waarborgen gebouwd, om extreme uitkomsten te voorkomen. Maar er ontbreken berekeningen over hoe het gaat uitpakken.

Onzekerheden over uitkomsten nieuw stelsel

Er was een commissie parameters ingesteld die rekenmodellen gaat geven, en deze komen waarschijnlijk eind november. Maar die moeten dan eigenlijk eerst weer doorgerekend worden bij verschillende scenario's voor verschillende fondsen. Omtzigt pleit daarom voor uitstel tot na die berekeningen (dan zitten we inmiddels zeker in februari 2023), anders zou het parlement 'geblinddoekt' een beslissing nemen, hetgeen gretig omarmd wordt door tegenstanders van de wet. De minister en coalitie blijven roepen dat we nu al kunnen beslissen, en PvdA/GL hebben wel gevraagd om tenminste te wachten tot het rapport van de commissie parameters. Kabinet en coalitie stellen dat de Kamer ook niet op de stoel moet gaan zitten van de fondsbesturen, die volgens het wetsvoorstel de belangen van de verschillende generaties bij het invaren evenwichtig moeten afwegen, waarbij DNB toezicht moet houden.

Compensatie 'pech-generatie'

Uit eerdere berekeningen bleek dat zonder compensatie met name de 40-50-jarigen erbij inschieten, de zgn. pech-generatie. Het wetsvoorstel verplicht tot 'adequate'

compensatie van deze groep. Fondsen willen hun ruimere buffers onder dit nieuwe systeem hiervoor inzetten, maar met name organisaties van gepensioneerden verzetten zich daartegen fel, zij willen dat die buffers gebruikt worden voor het laten plaatsvinden van achterstallige indexeringen, die naar hun niet bevreedende opvatting ten onrechte onder het oude systeem niet werden uitgevoerd. De voorstanders van het wetsvoorstel stellen dat met achterstallige indexeringen juist de jongeren en huidige werkenden benadeeld worden.

Ook als de economie er slecht voorstaat op het moment dat pensioenfondsen overstappen op het nieuwe stelsel, wordt de overgang ingewikkelder. Als hun financiële reserves verdampt zijn, hebben zij minder geld om de veertigers en vijftigers te compenseren. Dan lijken pijnlijke keuzes onvermijdelijk. Zoals een pensioenverlaging vlak voor het moment van overgang – wat het vertrouwen in het nieuwe stelsel direct zou beschadigen. Of een forse premieverhoging voor werkenden.

Dreigende rechtszaken bij ‘invaren’

Onduidelijk is hoe groot de groep gepensioneerden is die zich bij overgang zal verzetten, maar rechtbanken – verenigd in de Raad voor de Rechtspraak – vrezende een stortvloed aan rechtszaken van ontevreden werknemers en gepensioneerden, die bijvoorbeeld niet over willen naar het nieuwe systeem, of vinden dat zij te weinig geld in hun persoonlijke potje krijgen. Regeringsadviseur de Raad van State verwacht dat het aantal rechtszaken wel mee zal vallen. Maar de organisaties van gepensioneerden staan klaar, met modelformulieren om bezwaar te maken. De keuze om het oude pensioengeld mee te nemen, is uniek in de wereld.

Bij pensioenhervormingen in andere landen, zoals Denemarken, werd dat geld alleen overgeheveld als een deelnemer dat zélf wil. In Nederland krijgen werknemers en gepensioneerden geen keuze voorgelegd.

Ook is er geen mogelijkheid om individueel bezwaar te aan te tekenen bij je pensioenfonds. Tot frustratie van onder meer SP, PVV en Pieter Omtzigt. Mensen moeten meer inspraak krijgen, zei Omtzigt in de Kamer. Hij noemde dat een „veiligheidsklep” die een eerlijke uitkomst kan bevorderen. Maar minister Schouten vindt het belangrijk om in één keer helemaal over te gaan op het nieuwe systeem. Zij wil voorkomen dat

pensioenfondsen nog zeventig jaar twee pensioensystemen naast elkaar in de lucht moeten houden – het oude en het nieuwe. Ook de fondsen zelf vinden dat duur en inefficiënt.

Afschaffen individueel bezwaarrecht

Het individueel bezwaarrecht wordt door het wetsvoorstel bij het fonds vervangen door een adviesrecht van het verantwoordingsorgaan en een goedkeuringsrecht van de deelnemersraad. Er komt een externe geschillencommissie. En er komt 10 miljoen euro beschikbaar voor de rechtspraak om eventuele procedures af te wikkelen.

Tegenstanders fulmineren m.i. terecht tegen het vervallen van het bezwaarrecht.

Administratie niet op orde

Pensioenfondsen hebben hun administratie lang niet allemaal op orde. Met soms grote gevolgen: mensen krijgen een hoger of lager bedrag dan waar ze recht op hebben. Of ze horen vlak voor hun pensioendatum dat ze een lager pensioen krijgen dan hen jarenlang is voorgespiegeld. De oorzaak: verkeerde gegevens in de systemen, of fouten in de communicatie. Exacte cijfers zijn er niet, maar uit recent onderzoek van toezichthouder AFM valt af te leiden dat jaarlijks zeker tienduizenden fouten ontdekt worden. De toezichthouder richtte zich alleen op het jaar 2019 en op al ingegane pensioenuitkeringen. Bij 20.000 pensioenuitkeringen bleek een verrekening of terugvordering te zijn doorgevoerd. Ouder onderzoek van de AFM, uit 2010, laat nog schokkender cijfers zien. Bijna twee op de drie bedrijfstakpensioenfondsen bleken pensioenaanspraken niet correct weer te geven op het jaarlijkse pensioenoverzicht aan werknemers en gepensioneerden – al ging het in de meeste gevallen om kleine foutjes.

Dit onderwerp kwam nauwelijks aan de orde in het debat. Terwijl het bij de overgang op het nieuwe stelsel cruciaal is dat bij álle fondsen álle gegevens foutloos zijn. Want die bepalen hoeveel geld iedereen in zijn persoonlijke potje krijgt. Als dat misgaat, en iemand krijgt te weinig, dan is dat moeilijker te compenseren dan nu. Je kunt die compensatie immers niet meer uit die ene gezamenlijke pensioenpot halen.

Risico uit EU voor handhaven verplichtstelling?

Tegenstanders, Omtzigt voorop, betogen ook dat de individualisering van de pensioenpotjes de wettelijke verplichtstelling kan doen verdwijnen, doordat de

Europese Commissie dan de uitzonderingsvrijstelling voor Nederland voor marktwerking bij pensioenen dan zou kunnen intrekken. De minister en de Raad van State zien dat risico niet.

Kosten transitie

De omzetting van het collectieve pensioenvermogen naar individuele 'rekeningen – aandelen in de gezamenlijke pot – vergt enorm veel werk. Dat is voer voor duurbetaalde specialisten. Die zijn schaars en duur. Er is al veel geld uitgegeven in de aanloop naar dit debat bij de voorbereiding op het nieuwe systeem door pensioenfondsen. Schouten beaamt dit maar plaatst het ook in perspectief. Afgezet tegen het totale vermogen gaat het hooguit om een enkel procent. Maar dat is toch zo'n 15 miljard.

Nabestaandenpensioen

Ook is er kritiek op het Nabestaandenpensioen in het wetsvoorstel. In het nieuwe pensioenstelsel komen er minder verschillen. Het nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering is op basis van opbouw en de hoogte is 70% van het opgebouwde ouderdompensioen. Het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering is op risicobasis (dat betekent dat het stopt als je uit dienst gaat) en is maximaal 50% van het salaris, ongeacht hoelang je in dienst was. Een wezenpensioen loopt door tot de leeftijd van 25 jaar. Een wees van wie beide ouders zijn overleden, ontvangt een dubbel wezenpensioen (40% in plaats van 20%). Het nabestaandenpensioen wordt voor iedereen diensttijdonafhankelijk. Nu kan dat in de pensioenregeling nog diensttijdafhankelijk zijn. Ben je werkloos geworden, dan ben je gedurende een uitlooperperiode van 3 maanden of tijdens de WW-periode nog wel verzekerd van nabestaandenpensioen. Daarna niet meer. De CU heeft gevraagd om een mogelijkheid om deze periode te verlengen door sociale partners in de pensioenregeling, tot maximaal 6 maanden.

De WTP gaat dus uit van een risico dekking bij overlijden voor pensioendatum en kapitaal dekking na pensioendatum. Voor iemand met een modaal salaris (35.000 euro) leidt dit tot de volgende situatie:

Salaris 35.000 Risico partner pensioen 50% = 17.500 euro

Franchise 15.000

Pensioen Grondslag 20.000

Ouderdomspensioen 14.000 (80% middelloon is ongeveer 70% eindloon)

Partner pensioen 9.800 (70% van ouderdomspensioen)

Overlijden vlak voor pensioendatum levert dus een partner pensioen dat levenslang 7.700 5 euro hoger is dan bij overlijden vlak na pensioendatum.

Pensioenleeftijd

In het pensioenakkoord waren ook afspraken opgenomen over de pensioenleeftijd. Dat betreft de AOW-leeftijd en de regelingen voor vroegpensioen. Wat betreft de AOW-leeftijd is een matiging van de wettelijke periodieke verhoging afgesproken – in plaats van dat de gemiddelde stijging van de levensverwachting (op basis van CBS-cijfers) één-op-één doorwerkt in de stijging van de AOW-leeftijd, is die nu gewijzigd in dat deze voor tweederde daarin doorwerkt. Dat is overigens minder dan de oorspronkelijke eis van de vakbeweging en PvdA/GL, waarbij de doorwerking slechts voor de helft zou doorwerken. Deze wetswijziging is inmiddels gerealiseerd.

Daarnaast was afgesproken dat er gestudeerd zou worden op een regeling voor een eerdere AOW-leeftijd voor zware beroepen en/of voor werknemers die al 45-jaar werken. Dit heeft nog niet tot iets concreets geleid. Probleem is de uitvoering, omdat registraties van arbeidsverleden zeer incompleet blijken te zijn. Toch is er alle aanleiding om hier iets te doen gegeven de enorme ongelijkheid in levensverwachting. Mensen met een laag inkomen en een lage opleiding (basisonderwijs + vmbo) leven 15 jaar minder in goede gezondheid dan mensen met een hbo- of universitaire opleiding en

een hoog inkomen. Mannen met een lage opleiding leven \pm 5,8 jaar korter. Bij vrouwen is dat \pm 4,3 jaar. Als je kijkt naar verschillen in levensverwachting tussen inkomensgroepen dan blijkt dat de hoogste inkomens leven in Nederland gemiddeld 7,5 jaar langer dan de laagste inkomens. Kijken we naar de levensverwachting in goede gezondheid, dan loopt het verschil zelfs op tot ruim 18 jaar!

Mensen met een hbo- of wo-diploma leven gemiddeld 72 jaar in goede gezondheid, praktisch opgeleiden slechts ruim 53 jaar. Dat betekent dat je met een laag inkomen veel minder lang van je pensioen kunt genieten. Wie na zijn 50^{ste} een zwaar beroep uitoefent – metselaar, timmerman of verpleegkundige bijvoorbeeld – veroudert in een jaar tijd biologisch niet 12, maar 28 maanden. Praktisch opgeleiden beginnen gemiddeld eerder met werken en werken daardoor gemiddeld 10 jaar langer dan hoopopgeleiden. Ze betalen daardoor langer premies, betalen mee aan de studie van de hbo- of wo-opgeleide en gaan gemiddeld eerder dood, dus krijgen minder lang een pensioenuitkering. De bedrijfsartsenvereniging NVAB heeft al gewaarschuwd dat het voor sommige werknemers nu al moeilijk is om de pensioenleeftijd te halen. Ze kampen vaker met aandoeningen. Het kan om fysiek zwaar werk gaan, maar ook bij veel stress en bij onregelmatige werktijden met ploegen- en nachtdiensten. Het is geen luxe wens van werknemers die zwaar werk doen, om eerder te stoppen. Hoewel het nuttig zou zijn om nog veel meer onderzoek te doen, weten we dat de gemiddelde levensverwachting in Nederland, waaraan de AOW-leeftijd gekoppeld is, voor grote groepen Nederlanders niet is weggelegd.

Werknemers die decennialang volcontinuidiensten hebben gewerkt, lopen zoveel extra gezondheidsrisico's, dat zij veel vaker op jongere leeftijd te kampen krijgen met gezondheidsproblemen en dat de kans op eerder overlijden ook groter is. En meer dan een miljoen mensen in Nederland zitten in dergelijke ploegendiensten. Bij de politie en brandweer, in zorgberoepen, in de industrie, in de transportsector, noem maar op. werknemers die misschien geen nachtdiensten draaien, maar wel zwaar en dikwijls ook nog eens slecht betaald werk verrichten, lopen ook extra gezondheidsrisico's. Zeker als zij ook nog eens wonen in de wat mindere wijken, naast snelwegen en onder andere bezwarende omstandigheden. Het zijn bovendien werknemers die niet pas na hun universitaire studie, dus op 24- of 25-jarige leeftijd zijn begonnen met werken, maar al op hun 17^e aan de slag waren als monteur, stratenmaker of havenwerker.

Voor al deze werknemers geldt niet dat zij het juist uitdagend vinden om tot 70 jaar of langer actief te zijn in hun beroep. Voor al deze werknemers was het dus een ramp om te zien dat de AOW-leeftijd van 65 jaar werd opgeschoven naar – inmiddels – 67 jaar, maar nog meer om te zien dat de overheid alle mogelijkheden om afspraken tussen sociale partners te maken waardoor de pijn hiervan zou kunnen worden verzacht, torpedeerde. Vroegpensioenregelingen zijn niet meer mogelijk en de RVU-boete werd geïntroduceerd (zie ook hierna). Zij zijn gewoon op en versleten als zij de 60 jaar zijn gepasseerd en hun wens om eerder te stoppen is volstrekt legitiem.

Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) komen er als we niets veranderen tot 2030 ruim 600.000 kwetsbare ouderen bij. Een gelijke regeling van de AOW-leeftijd voor alle werknemers op basis van gemiddelde levensverwachting is bij deze grote verschillen in levensverwachting zeer onrechtvaardig.

Ten onrechte speelt deze onrechtvaardigheid nauwelijks een rol tot nu toe bij de behandeling van de WTP. Weliswaar gaat het hier om een AOW-wijziging, maar het was wel een belangrijk onderdeel van het Pensioenakkoord. Onze PvdA zou niet moeten instemmen met het WTP-onderdeel van dit akkoord, als niet tenminste ook dit onderdeel van het Pensioenakkoord wordt verzilverd. Mijn voorstel is een die de AOW-leeftijd eerder laat ingaan voor mensen die al tenminste 45 jaar hebben gewerkt in loondienst en voor mensen die een bepaalde, bij CAO vast te stellen minimumduur werken in beroepen waar statistisch gezien een significant hogere vroegere sterftekans en/of kans op eerdere arbeidsongeschiktheid is.

En als dat allemaal echt niet uitvoeringstechnisch niet zou kunnen, dan een regeling op basis van het gemiddelde inkomen als pensioendeelnemer, waarbij lage inkomens een pensioenleeftijd verlaging hebben die overeenkomt met de gemiddelde lagere levensverwachting bij deze lage inkomens.

De kosten van deze regeling voor een vroegere pensioenleeftijd verhalen we door een lagere vrijstelling (franchise) in de werkgeverslasten bij deze beroepen – dat geeft een goede prikkel om werken gezonder te we verbeteren de inkomenspositie van gepensioneerden en maken de regeling van de pensioenleeftijd eerlijker.

Vroegpensioen

Voorts is er een regeling afgesproken voor mensen met 'zwaar werk'. Dat is eigenlijk geen regeling voor mensen met zwaar werk, maar een regeling voor vroegpensioen waar in beginsel iedereen, ongeacht de zwaarte van zijn werk, gebruik van kan maken. Als ten minste een aantal "mitsen" is ingevuld. Deze regeling voor vroegpensioen die bedacht is, is tijdelijk; hij geldt van 2021 tot 2025. De regeling houdt in dat werknemers die in dit tijdvak een leeftijd bereiken van drie jaar voor hun AOW-leeftijd, kunnen stoppen met werken².

Dat kon voor 2021 natuurlijk ook al, maar vanaf 2021 mag de werkgever aan de werknemer per jaar afgerond € 22.000 uitkeren zonder dat hij daarover de zogeheten RVU-boete hoeft te betalen. De RVU-boete is in 2006 door het kabinet Balkenende III ingesteld en wordt geheven over uitkeringen die aan werknemers worden gedaan die eerder dan op hun AOW-leeftijd stoppen met werken. Met deze boete werd beoogd om het eerder stoppen met werken onaantrekkelijk te maken; de AOW-leeftijd werd immers verhoogd en voorkomen moest worden dat er nieuwe VUT- of prepensioenachtige regelingen zouden worden ingesteld om toch eerder met werken te kunnen stoppen.

In het pensioenakkoord is overeengekomen dat deze boete niet betaald hoeft te worden over uitgekeerde bedragen tot €22.000 per jaar, voor een periode van maximaal drie jaar. De €22.000 is het bedrag dat gelijk staat aan een bruto AOW-uitkering voor alleenstaanden. Werkgevers zijn niet verplicht om die uitkeringen aan werknemers te doen. Een werknemer die drie jaar voor hun AOW-leeftijd willen stoppen met werken, kan die € 22.000 per jaar van zijn werkgever krijgen, als hij dat zelf kan afspreken met zijn werkgever of als daarover in zijn cao afspraken zijn gemaakt. In een cao kan natuurlijk nader bepaald worden wie wel en wie geen aanspraak kan maken op de uitkering. Daarbij kunnen criteria gesteld worden die de mogelijkheid vooral voor werknemers met zwaar werk open stellen. Zo is het bedacht. En in een aantal cao's zijn dergelijke afspraken ook gemaakt, wat leidde tot een geheven loftrompet.

De praktijk laat zien dat de overeengekomen regeling onvolkomen is, en wel om drie redenen:

1. €22.000 per jaar is te weinig

Alleen een uitkering ter hoogte van de AOW, is voor werknemers die stoppen met werken niet genoeg om van te leven. Daar moet geld bij. Volgens de partijen bij het pensioenakkoord kunnen werknemers geld uit hun pensioenpot naar voren halen om de uitkering van € 22.000 aan te vullen. Geld uit je pensioenpot naar voren halen, betekent echter dat je minder van je pensioenkapitaal overhoudt voor de periode vanaf de AOW-leeftijd, waarvoor het eigenlijk bedoeld was.

Lager betaalde werknemers hebben bovendien vaak een veel kleiner pensioenkapitaal en kunnen zich sowieso niet veroorloven om hiervan drie jaar aanvulling op de € 22.000 te betalen. Voor hoger betaalde werknemers met zwaar werk betekent € 22.000 een grote inkomensterugval. Aanvulling hiervan uit hun eigen pensioenpot betekent ook in hun geval dat hun pensioenuitkering na het bereiken van de AOW-leeftijd ongeveer 5% tot 7% lager zal zijn. Levenslang.

2. Drie jaar eerder stoppen is drie jaar geen pensioenpremie

Een werknemer die niet tot aan zijn AOW-leeftijd doorwerkt, maar drie jaar eerder wil stoppen, mist ook drie jaar pensioenpremie. Dat betekent dat de pensioenpot, waaruit hij geacht wordt geld naar voren te halen, drie jaar lang niet wordt aangevuld en dus kleiner is. Voor ongeveer een kwart van de werknemers in Nederland geldt bovendien dat zij een zogeheten “verzekerde regeling” met “defined contribution” (vaste premie-inleg en een pensioenuitkomst die afhangt van rendementen) hebben, met een “oplopende premiestaffel”. De overheid heeft decennia geleden namelijk bedacht dat het geld dat voor een jonge werknemer wordt ingelegd in pensioen, veel langer kan renderen en dat om die reden voor jongere werknemers minder pensioenpremie mag worden betaald. Het gevolg is dat de overheid oplopende premiestaffels voorschrijft, waarbij voor jongere werknemers pakweg 7% of 8% van hun pensioengrondslag aan premie wordt betaald, maar voor 60-plussers meer dan 30%. Een werknemer met zo’n verzekerde regeling die drie jaar eerder wil stoppen, mist dus drie “dure jaren” pensioenpremie. Maar ook de driekwart werknemers die hun pensioen bij pensioenfondsen opbouwen en voor wie meestal een doorsneepremie geldt (altijd dezelfde pensioenpremie, ongeacht de leeftijd) missen dus drie jaar pensioenpremie als zij eerder stoppen.

3. De boetevrijstellingsregeling is tijdelijk

Wanneer sociale partners in bedrijven en sectoren al samen besluiten om gebruik te maken van de boetevrijstelling om oudere werknemers inderdaad die driemaal €22.000 (= €66.000 per werknemer!) uit keren, zullen zij ook het gesprek moeten voeren over waar dit dan van betaald moet worden. Het antwoord is “uit de loonruimte”. Dat wil zeggen dat in het totale budget dat voor het op peil houden c.q. verbetering van arbeidsvoorwaarden beschikbaar is, een keuze gemaakt moet worden om voldoende middelen te hebben voor het doen van deze eerder-stoppen uitkeringen. Werknemers, vakbondsleden, zullen het misschien prima vinden om met een lagere loonsverhoging genoeg te nemen. Maar niet als daarmee alleen geld wordt gespaard voor een eerder-stoppen regeling voor collega’s die vóór 1962 geboren zijn. Dat ligt anders, als er perspectief is dat ook jongere werknemers in de toekomst gebruik kunnen maken van mogelijkheden om eerder te stoppen. Maar dat perspectief heeft de wetgever nog niet gecreëerd. Het organiseren van solidariteit tussen generaties wordt daardoor bemoeilijkt.

Het is een opgave om werkgevers ervan te overtuigen dat er een regeling moet komen die eerder stoppen mogelijk maakt. Kleinere werkgevers die toevallig een relatief groot aantal werknemers in dienst hebben zien de financiële bui al hangen. Maar ook voor grotere werkgevers zijn niet automatisch enthousiast. Er zijn subsidiemogelijkheden, maar de eisen waaraan moet worden voldaan om subsidie te krijgen, zijn lang niet voor elk bedrijf of voor elke bedrijfstak in te vullen. Het begint al met het feit dat er brancheorganisaties moeten zijn die de aanvraag doen. De administratie die gevoerd moet worden, is immens. Er moeten plannen van aanpak worden geschreven waarin ook gewerkt wordt aan “duurzame inzetbaarheid”; de meest recente term voor wat vroeger “goed personeelsbeleid” heette. Activiteiten die in een bedrijf of bedrijfstak al zijn ontplooid om het werk voor oudere werknemers te verlichten (denk aan generatiepact-achtige regelingen), komen niet voor subsidie in aanmerking; de subsidiegelden stimuleren daarmee niet de vooroplopende bedrijfstakken en bedrijven, maar belonen de achterblijvers. En de besteding van elke ontvangen euro moet met accountantsverklaringen worden verantwoord. En ook de subsidiepotten zijn er maar tijdelijk.

Bedrijfstakken waarin in cao-afspraken wordt ingespeeld op de RVU-boetevrijstelling, zien dat maar weinig werknemers van de regeling gebruik maken. Dat komt soms door de voorwaarden die in de bedrijfstak zijn gesteld. Als je moet kunnen aantonen dat je 40 jaar in een bedrijfstak moet hebben gewerkt, maar het werknemersbestand bestaat voornamelijk uit vrouwen waarvan er heel veel enkele jaren niet hebben gewerkt omdat ze jonge kinderen hadden, valt de deelname aan de regeling uiteraard tegen. Maar het komt vooral omdat werknemers opzien tegen de financiële aderlating van een lager inkomen en een lager pensioen die het gevolg is van de huidige voorwaarden.

Waar moet op worden ingezet? Wat beslist zou helpen, is als de boete voor “eerder stoppen” niet alleen voor de eerste € 22.000 per jaar zou worden afgeschaft, maar voor een veel hoger bedrag. Dat voorkomt dat werknemers die geen uitgesproken zwaar werk doen, door de werkgever in de watten gelegd worden en met grote bedragen naar huis kunnen. Verhoging van het boetevrije bedrag maakt het wel mogelijk om afspraken te maken waardoor werknemers toch met een fatsoenlijk inkomen eerder kunnen stoppen, zonder dat hun pensioenuitkering daardoor ernstig wordt aangetast. En het kost de overheid nauwelijks iets. Wat op langere termijn ook zou kunnen helpen, is dat werknemers die een toeslag ontvangen vanwege de zwaarte of onregelmatigheid van hun werk, en deze fiscaal vriendelijk kunnen inzetten om te sparen voor pensioen. Hoe langer je die toeslag ontvangt, hoe meer mogelijkheden je hebt om eerder te stoppen en een lage uitkering vanuit je pensioenpot aan te vullen.

Wat in elk geval noodzakelijk is, is de RVU-boetevrijstelling (nogmaals: waarbij het bedrag dus zal moeten worden verhoogd), ook na 2024 in stand te houden. Extra prettig zou het zijn als in alle bedrijven en sectoren een weegstelsel zou bestaan, waarmee de zwaarte van beroepen kan worden vastgesteld, zodat de juiste mensen van eerder-stoppenregeling kunnen profiteren.

Voor de vervroegde AOW'ers op basis van mijn voorgestelde algemene regeling voor een gedifferentieerde pensioenleeftijd, en óók voor iedereen vanaf de reguliere AOW-leeftijd, zou er ook een mogelijkheid moeten zijn om met deeltijdpensioen te gaan, waarbij volledig AOW uitbetaald wordt. Werkgevers mogen dan het brutoloon aan deze werknemers verminderen met deze AOW-uitkering.

Conclusie

De WTP geeft een slechte uitwerking van het Pensioenakkoord en laat ook zien dat onderdelen van dit akkoord echt slecht uitpakken. Zeker in de huidige grote onzekerheid, hoge inflatie en dreigende recessie lijkt het verstandig om dit nu niet door te zetten en ons te beperken tot:

- betere rekenrenteregels voor indexering en kortingen,
- de invoering van een wettelijke pensioenplicht voor alle werknemers en zzp'ers,
- een vermindering van risico's bij vermogensbeheer door speculatieve en risicovolle beleggingsproducten uit te sluiten, en ook om bij te dragen aan de transitie naar een duurzame economie en oplossing van de woningnood voor huurders, met name ook voor hun deelnemers,
- inkomens bij pensioenfondsen en hun uitvoerders (incl. vermogensbeheerders) onder de werkingssfeer brengen van de Wet Normering Topinkomens,
- de AOW-leeftijd te differentiëren naar arbeidsverleden en/of (gemiddeld) inkomen om recht te doen aan de grote verschillen in (gezonde) levensverwachting,
- de vrijstelling voor de RVU-boete te verhogen en deze structureel te maken, en toeslagen voor zwaar/onregelmatig werken mogelijkheid voor deeltijdpensioen te introduceren,
- een betere regeling te treffen voor het nabestaandenpensioen.

Omgekeerd zou de PvdA niet moeten instemmen met de WTP als niet tenminste de bovenstaande zaken goed geregeld zijn. Daarbij moet tenminste ook een eerlijk en transparant 'invaren' van oude rechten gegarandeerd zijn, en ook goede rechtsbescherming.

Zie daartoe mijn motie in de Ledenkamer voor het PvdA congres op 4 februari 2023.

1 <https://www.pensioenbelangen.nl/nieuws/1556-telegraaf-voortbestaan-fnv-in-gevaar-door-seniorenruzie>

2 Het gaat om alle werknemers die geboren zijn vanaf 1 september 1954 tot en met 31 december 1961.



Linksom!

Een sociaaldemocratische beweging binnen onze Partij van de Arbeid