

Aan de voorzitter en de leden van de  
Vaste Commissie voor Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid in de  
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per e-mail aan: [cie.szw@tweedekamer.nl](mailto:cie.szw@tweedekamer.nl)

's-Gravenhage, 17 januari 2023  
NvH/corsp/008

Betreft: VCP-inbreng t.b.v. Commissiedebat Pensioenonderwerpen op 19 januari 2023

Geachte leden van de Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer,

Op 19 januari heeft u een Commissiedebat Pensioenonderwerpen. Graag geeft de VCP u middels deze brief enkele aandachtspunten mee bij een aantal agendapunten ten aanzien van dit overleg.

**Kort samengevat roept de VCP u op de volgende punten te regelen:**

- Verleng de RVU-drempelvrijstelling, indien er eind 2025 nog geen goede opvolgende regeling is voor vervroegd uittreden en geef sectoren de ruimte voor maatwerkafspraken;
- Zorg dat opgebouwd verlof (verlofsparen) kan worden meegenomen naar een nieuwe werkgever;
- Herintroduceer een doorwerkbonus en maak van deeltijdpensioen een wettelijk recht.
- Maak inzichtelijk wat de effecten zijn van het nieuwe advies van de Commissie Parameters voor verschillende groepen deelnemers indien er niet wordt overgestapt naar een nieuw pensioencontract;
- Pas de koppeling van de AOW-systematiek in de wet aan zodat bij een eventuele dalende levensverwachting de AOW-leeftijd ook kan dalen;
- Geef het Pensioenlabel een wettelijke basis;
- Wees zeer terughoudend met nieuwe keuzemogelijkheden in de tweede pijler vanwege het beperkte doen-vermogen van pensioendeelnemers aan de vooravond van een grote én complexe stelselherziening;
- Bekostig de meerkosten in de toezichtskosten van DNB en AFM als gevolg van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel uit de algemene middelen.

**Vervroegd uittreden en langer doorwerken**

**Eerder uittreden**

In het pensioenakkoord 2019 is de RVU-regeling afgesproken. Tussen 1 januari 2021 en 31 december 2025 mogen werkgevers aan oudere werknemers, die 36 maanden of minder van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd, uitkeringen uit hoofde van een RVU doen van ten hoogste € 2.037 per maand (bedrag 2023), zonder dat hierover een RVU-heffing hoeft te worden betaald. Deze regeling is tijdelijk, vooruitlopend op een structurele regeling, en onder meer bedoeld voor mensen met een zwaar beroep. De VCP heeft er altijd op gewezen dat zware beroepen niet goed te definiëren zijn. Een beroep kan fysiek zwaar zijn maar ook mentaal of psychisch, ongeacht iemands opleiding. In 2025 wordt bekeken of er een voldoende alternatief ligt of dat deze maatregel wordt verlengd. De VCP gaat ervanuit dat een kabinet zich aan deze afspraak houdt en dat de RVU-regeling verlengd wordt indien er nog geen goede alternatieve regeling is om vervroegd te kunnen uittreden.

Volgens de VCP zou het verdere gesprek dan ook niet moeten gaan over de vraag wat een zwaar beroep is of niet, maar hoe er sectorale afspraken gemaakt kunnen worden zodat mensen indien nodig, vervroegd kunnen uittreden. Daarnaast is in het pensioenakkoord afgesproken dat werknemers in plaats van 50 weken nu 100 weken verlof kunnen sparen. Echter kunnen werknemers deze weken niet meenemen naar een nieuwe werkgever. De VCP verzoekt dit wel mogelijk te maken.

In het voorjaar 2023 komt het NIBUD met een tool voor werkenden om de financiële consequenties van eerder uittreden in kaart te brengen. Daarnaast zijn financiële adviesgesprekken subsidiabel onder de MDIEU-regeling. Toch ziet de VCP dat mensen worstelen met het verkrijgen van inzicht. Het is dan ook zaak dat de [tool](#) (Geldplan bijna pensioen) er snel en niet later dan maart 2023 komt. Nog belangrijker is vervolgens dat deze tool ook goed onder de aandacht wordt gebracht. De VCP verzoekt u de overheid te vragen op welke wijze zij dit wil gaan doen.

*Oproep aan de Tweede Kamer*

VCP: Verleng de RVU-drempelvrijstelling volgens afspraak, indien er eind 2025 nog geen goede opvolgende regeling is voor vervroegd uitreden en geef sectoren de ruimte voor maatwerkafspraken. Zorg dat opgebouwd verlof kan worden meegenomen naar een andere werkgever.

**Langer doorwerken**

Vanwege de krappe arbeidsmarkt is het verstandig langer doorwerken te stimuleren.

Tot 2013 bestond er een doorwerkbonus. De doorwerkbonus was een heffingskorting die een belastingplichtige kreeg na de leeftijd van 61 jaar als hij nog inkomen uit werk had. De VCP pleit voor een herintroductie van deze heffingskorting. Een (positief inkomensafhankelijke) doorwerkbonus dient volgens de VCP alleen uitgekeerd te worden aan mensen die daadwerkelijk (gedeeltelijk) doorwerken, anders is het geen doorwerkbonus, maar een 'eerder stoppen met werken' bonus. Daarnaast is er nog niet in alle cao's en pensioenregelingen de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen. Nu is de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen voor een werkende afhankelijk van de al dan niet gemaakte afspraken in de cao of in het pensioenfondsreglement. De VCP is van mening dat deeltijdpensioen wettelijk mogelijk moet worden gemaakt voor alle werkenden, die een aanvullend pensioen opbouwen. Wel dient er omwille van de uitvoerbaarheid een beperking te komen aan het aantal keren dat men het percentage waarmee men met deeltijdpensioen kan gaan, kan bepalen. Indien men eenmaal heeft gekozen voor deeltijdpensioen, dan kan dit niet meer ongedaan worden gemaakt. De VCP bepleit een wettelijk recht op deeltijdpensioen vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd.

*Oproep aan de Tweede Kamer*

VCP: Herintroduceer een doorwerkbonus en maak deeltijdpensioen een wettelijk recht.

**Commissie Parameters en aanvullende berekeningen**

Op 29 november 2022 zijn de [cijfers](#) verschenen van de Commissie Parameters. DNB en adviesbureau Ortec hebben [berekeningen](#) gemaakt van wat de nieuwe cijfers doen in verschillende situaties. Hierover is aan u een technische toelichting gegeven door toezichthouder DNB en Ortec. Het lijkt erop dat de uitkomsten van deze berekeningen op hoofdlijnen hetzelfde beeld geven als de eerdere berekeningen. Wel ziet de VCP dat de stand van november ten opzichte van een half jaar geleden forse verschuivingen met zich meebrengt in de gevolgen voor specifieke groepen. Uit de berekeningen, die bekeken zijn in een slecht, verwacht of goedweersscenario, blijkt dat bepaalde groepen er, afhankelijk van het scenario, op voor- of achteruitgaan bij de overstap naar het nieuwe pensioencontract. Dit maakt dat het des te belangrijker wordt om goede, dekkende afspraken te maken aan de cao-tafels om rekening te houden met de verschillende situaties die kunnen ontstaan. Over een paar jaar kan de wereld weer heel anders zijn en ook dan moeten de afspraken resulteren in een evenwichtige overstap. Een beetje vet op de botten in de vorm van een goede financiële uitgangspositie maakt een soepele overgang op dat moment makkelijker. Uit de toelichting blijkt dat de gebruikte invaarmethode (de manier waarop het opgebouwde pensioen wordt omgezet in persoonlijke pensioenvermogens) in de praktijk ook veel uitmaakt. Zowel de standaardmethode als de VBA-methode kunnen voor een pensioenfonds nodig zijn om goed rekening te kunnen houden met alle deelnemers. De pensioenfondsen in Nederland zijn heel verschillend en daar moet recht aan kunnen worden gedaan. Er is nog niet gerekend met een compensatiedepot, omdat dat (ondanks de wens van de VCP) geen wettelijke verplichting is. Uit de sommen blijkt dan ook dat voor sommige groepen echt compensatie nodig is als gevolg van de nieuwe manier waarop we pensioen moeten gaan opbouwen, het zogeheten afschaffen van de doorsneesystematiek. De VCP heeft zich dan ook altijd terecht zorgen gemaakt over deze groepen van middelbare leeftijd.

DNB heeft in de gevoeligheidsanalyse wel aangegeven dat de kosten die bij compensatie komen kijken (de compensatielast), significant zijn. Omdat het [effect significant](#) is, om te komen tot een transitie die voor alle generaties evenwichtig is, moet een voldoende gevuld compensatiedepot ook significante prioriteit krijgen in de transitie-afspraken tussen werkgevers en werknemers: de belofte voor adequate compensatie uit het pensioenakkoord moet worden ingelost. De berekeningen laten dan zien dat met de juiste inrichting voor alle leeftijden een goed pensioensysteem te realiseren is, ook voor bestaande pensioenen. De scherpe randjes die in de berekeningen naar boven komen, lijken oplosbaar met eenvoudige aanvullende maatregelen. Invaren lijkt daarbij wel een essentieel ingrediënt. Invaren biedt voor alle generaties kansen, maar in alle gevallen moeten de effecten goed inzichtelijk gemaakt worden, voordat er een definitieve keuze gemaakt wordt. Wanneer de inrichting goed is en het positief blijkt uit te pakken voor alle deelnemers, kan dit invaren een beter alternatief zijn, dan blijven hangen in het huidige systeem met alle beperkingen die daarbij horen.

Uit de technische toelichting blijkt verder dat er geen berekeningen zijn gemaakt indien er niet wordt ingevaren en wel de doorsneesystematiek wordt afgeschaft.

Een gemiste kans volgens de VCP, want ook de uitwerking en gevolgen daarvan zullen voor de verschillende leeftijdsgroepen helder moeten zijn.

*Oproep aan de Tweede Kamer*

VCP: maak ook inzichtelijk wat de effecten zijn voor verschillende groepen deelnemers van niet invaren.

### **Witte vlek op pensioengebied - introduceer wettelijke grond voor Pensioenlabel**

De zogeheten witte vlek, het aantal werknemers zonder aanvullend pensioen, is zorgelijk hoog. Deze witte vlekken kennen vele gezichten en omvat de mensen die geen pensioenopbouw hebben in de tweede pijler. Nog zorgelijker is dat veel mensen zich vaak niet bewust zijn van dat zij bij hun werkgever geen pensioenopbouw of een toereikende pensioenregeling kennen.

Nu we voor een grootse verandering binnen het pensioenstelsel staan, is het terecht dat sociale partners hier in de StvdA een werkgroep voor hebben opgericht. De VCP onderschrijft ook de aanpassingen die gemaakt zullen worden als de Wet Toekomst Pensioenen wordt aangenomen, zoals het afschaffen van de wachtdrempels, het verlagen van de pensioenaanvangsleeftijd naar 18 jaar en de wettelijke zorgplicht om de in de wet opgenomen reductiedoelstelling te behalen. In het aangescherpte aanvalsplan zijn concrete en mogelijk effectieve instrumenten en acties bedacht; echter dit heeft op korte termijn naar verwachting nog beperkt effect. Niet alleen omdat veel actiepunten nog nader uitgewerkt moeten worden, maar ook omdat sommige actiepunten wijzigingen van wet- en regelgeving vergen. Denk aan het verplicht opnemen van het niet hebben van pensioen op de loonstrook of jaaropgave.

De VCP Young Professionals heeft, gesteund door de vakcentrale VCP, het [Pensioenlabel](#) bedacht. Een label zoals het energielabel dat in een simpel oordeel (A t/m E) voor mensen zichtbaar maakt of hun werkgever een pensioenregeling aanbiedt en of dit in een toereikend pensioen voorziet.

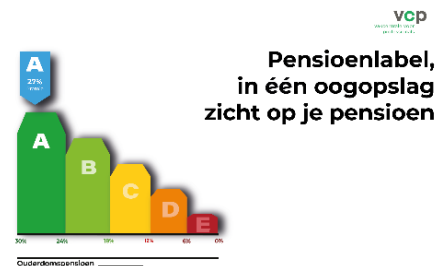
Onder jongeren is er veel draagvlak voor het Pensioenlabel en het is als aanbeveling opgenomen in het advies van het SER Jongerenplatform.

Het idee is positief ontvangen, maar het vorige kabinet wou er niet aan dit een wettelijke grondslag te geven. Dit is echter nodig zodat alle werkgevers hieraan moeten meewerken.

Terwijl ondertussen duidelijk is geworden dat het probleem in omvang urgenter is dan we dachten en de groep mensen die onwetend valt onder een witte vlek een stuk groter is, gebeurt er naar het oordeel van de VCP veel goeds maar dus nog te weinig.

Het moment van transitie naar een nieuw stelsel nadert en ook de mogelijkheid om mensen te informeren over het al dan niet hebben van een pensioenregeling. Het is van belang, en des te meer, straks bij de nieuwe pensioencontracten, dat pensioendeelnemers inzicht krijgen in hun pensioenregeling. De VCP Young Professionals heeft hiertoe al meermaals de oproep gedaan om een Pensioenlabel te ontwikkelen. Het nieuwe pensioenstelsel zal het eenvoudiger maken om zo'n pensioenlabel vorm te geven.

De VCP vindt het goed dat het Pensioenlabel gedurende de behandeling van de WTP de nodige aandacht heeft gekregen. In de aangenomen motie nummer 128 bij de WTP wordt bepleit dat aspirant-werknemers bijvoorbeeld middels een pensioenlabel op eenvoudige wijze worden geïnformeerd over hun pensioenregeling. De VCP ziet liever dat dit voor alle werknemers van toepassing wordt en bepleit hierom een wettelijke grondslag zodat alle werkgevers verplicht worden een pensioenlabel te verstrekken aan zowel aspirant-werknemers als huidige werknemers.



*Oproep aan de Tweede Kamer*

VCP vraagt u de minister te verzoeken om het [Pensioenlabel](#) een wettelijke grondslag te geven, zodat zowel aspirant-werknemers als huidige werknemers met één oogopslag bij alle werkgevers inzicht krijgen hun pensioenregeling. Dit zodat er tevens meer bewustwording komt, ook bij werknemers die geen aanvullende pensioenregeling hebben.

### **Levensverwachting en AOW-leeftijd (35520-11 & 32163-53)**

De wettelijke AOW-leeftijd kan op basis van de huidige systematiek niet dalen en alleen maar gelijk blijven of stijgen, ongeacht een daling van de levensverwachting. In de structurele fase zou de VCP graag zien dat de systematiek van de koppeling aan de levensverwachting binnen de AOW wordt aangepast, zodat deze ook neerwaarts kan worden bijgesteld in dezelfde verhouding als bij stijgingen, indien de levensverwachting daalt t.o.v. de trend (trendbreuk). Op die manier blijft er een evenwicht tussen levensverwachting en arbeidsduur. De VCP verzoekt u nogmaals deze omissie in de wet aan te passen.

*Oproep aan de Tweede Kamer*

Pas de koppeling van de AOW-systematiek in de wet aan zodat bij een eventuele dalende levensverwachting de AOW-leeftijd in dezelfde verhoudingen als bij stijgingen ook kan dalen.

### **Keuzemogelijkheden & invoering keuzemogelijkheid bedrag ineens**

De VCP is erg terughoudend met het creëren van meer keuzemogelijkheden in het huidige en het nieuwe pensioenstelsel. Het hebben van meer keuzemogelijkheden, hoe aantrekkelijk het ook klinkt, pakt meestal niet in het belang van de deelnemer uit. Pensioendeelnemers kiezen niet rationeel en suboptimaal. Met name het stapelen van keuzemogelijkheden kan tot negatieve verrassingen en zeer grote nadelige financiële impact leiden. Meer keuzevrijheid zal niet leiden tot meer vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen. Dat laat ook eerder onderzoek naar meer keuzemogelijkheden van PWC zien in opdracht van SZW. Het huidige pensioenstelsel kent al een heel aantal keuzemogelijkheden waar deelnemers vaak nog niet of nauwelijks van op de hoogte zijn. Zoals een hoog-laag pensioen, (eerste jaren wat meer en later wat minder), of de mogelijkheid met deeltijdpensioen te gaan. De VCP vindt het belangrijker dat de thans bestaande keuzemogelijkheden eerst goed worden uitgelegd en worden benut door pensioendeelnemers. Belangrijker is dat pensioenuitvoerders hier hun primaire focus op hebben, dan veel kosten moeten maken voor nieuwe vormen. Vormen waar vervolgens in de praktijk niet of nauwelijks gebruik van wordt gemaakt en waarvan pensioenuitvoerders de gevolgen niet of nauwelijks in kaart kunnen brengen voor de specifieke situatie van een deelnemer. In het nieuwe pensioenstelsel komt er een nieuwe open norm bij om deelnemers bij deze keuzes explicieter te begeleiden. Dat vergt ook veel van de pensioenuitvoerders. De VCP vindt het belangrijk eerst te evalueren hoe er straks door pensioendeelnemers wordt omgegaan bijvoorbeeld met het opnemen van een bedrag ineens. En of mensen hier weloverwogen verstandige keuzes maken en zich goed laten adviseren. Dit alvorens eventuele andere keuzemogelijkheden bijvoorbeeld binnen het nabestaandenpensioen nader worden onderzocht. Met betrekking tot het wetsvoorstel bedrag ineens verzoekt de VCP dit uit te stellen tot 1 januari 2024, zodat pensioenuitvoerders de systemen kunnen aanpassen en deelnemers goed kunnen informeren. Daarnaast verzoekt de VCP om met een onafhankelijke [hulplijn](#) vanuit de overheid te komen, waar deelnemers terecht kunnen met vragen over de (fiscale en financiële) consequenties van deze keuzemogelijkheid.

*Oproep aan de Tweede Kamer*

Wees zeer terughoudend met nieuwe keuzemogelijkheden binnen de tweede pijler vanwege het beperkte doen-vermogen van pensioendeelnemers aan de vooravond van een grote en complexe stelselherziening. Stel de keuzemogelijkheid bedrag ineens uit tot 1 januari 2024 en kom met een hulplijn vanuit de overheid.

### **Toezichtskosten DNB en AFM**

Sociale partners zijn bezorgd over de hogere toezichtskosten in de zogenaamde 'transitieperiode' omdat de kosten hiervan door de pensioensector en uiteindelijk door werkgevers en de deelnemers worden betaald. Om die reden vraagt de StvdA ook om beter betrokken te worden bij het bepalen van de kostenkaders van DNB en de AFM, die door beide ministers worden vastgesteld. De StvdA is bezorgd dat er onvoldoende prikkels zijn om de toezichtskosten op dit moment tot het noodzakelijke te beperken. De Stichting van de Arbeid, waaronder de VCP, gaat er van uit dat de toezichtskosten op de pensioensector van de toezichthouders DNB en de AFM vanaf 2027 weer kunnen dalen en verzoekt de ministers Kaag en Schouten om tijdelijk de meerkosten te financieren uit algemene middelen. Dat staat in een brief die de StvdA vorige week aan de beide ministers heeft verstuurd. De VCP verzoekt u dit tevens te bepleiten bij de minister tijdens uw Commissiedebat.

*Oproep aan de Tweede Kamer*

VCP: Financier de meerkosten door de toezichthouders als gevolg van de stelselwijziging uit de algemene middelen.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein  
Voorzitter

Cc. Eerste Kamer-Commissie SZW