



Een nieuw pensioenstelsel: wat verandert er?



LEIDSCHENDAM - Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben een nieuw pensioenakkoord bereikt. Dit betekent dat de invoering van het nieuwe pensioenstelsel in gang kan worden gezet. Wat gaat er veranderen? Amy Oerlemans, directeur van Kloet Onderhoud, legt haar vragen voor aan Mieke van Veldhuizen. Zij is voorzitter namens de werknemers in het bestuur van BPF Schilders.

Amy: “Wat zijn de belangrijkste veranderingen?”

Mieke: “Een van de veranderingen is dat de AOW-leeftijd minder snel meestijgt met de ontwikkeling van de levensverwachting van mensen. Op het moment dat die omhoog gaat, stijgt de AOW-leeftijd met een bepaald percentage mee. Dat is ook voor ons pensioenfonds belangrijk, voor het maken van de berekeningen. Doordat de AOW-leeftijd minder snel meestijgt met de

levensverwachting, zou dat kunnen betekenen dat mensen iets minder lang hoeven door te werken.

Een andere belangrijke verandering is dat sociale partners moeten gaan kiezen uit twee soorten premiecontracten: ‘Het nieuwe contract’ of de ‘Wet verbeterde premieregeling’. Ze moeten daarvoor bekijken wat hun ambitie is voor de deelnemers. Welk pensioen moet worden behaald? Als je weet waar je ongeveer uit wilt komen, kun je daar een premie aan koppelen.”

Amy: “Welk type premiecontract gaat onze sector hanteren?”

Mieke: “Dat is nog niet bepaald. Sociale partners zullen goed samen optrekken met het BPF Schilders om te achterhalen hoe de keuze zal doorwerken, zodat ze weten waar ze voor kiezen. ‘Het nieuwe contract’ is een contract met uitgebreide solidariteit tussen generaties: financiële mee- en tegenvallers worden gedeeld. De ‘verbeterde premieregeling’ is meer een

individuele spaarpot, je deelt dan minder risico’s met elkaar. Uiterlijk halverwege 2023 moet de keuze worden bepaald. Uitvoerders hebben dan nog twee jaar de tijd om alles te kunnen inregelen, denk aan het inrichten van de IT-systemen bijvoorbeeld.”

Amy: “Waarom is er eigenlijk een nieuw stelsel nodig?”

Mieke: “Een reden is het feit dat het huidige pensioenstelsel eigenlijk niet meer past bij de manier van werken en leven tegenwoordig. De arbeidsmarkt is veranderd, er zijn heel veel mensen werkzaam in flexibele werkvormen: als zzp’er, uitzendkracht, payroller. Mensen werken ook niet meer hun leven lang in dezelfde bedrijfstak. Daarnaast moeten we als pensioenfondsen voldoen aan allerlei regels waardoor we al jaren niet of nauwelijks meer onze pensioenen hebben kunnen aanpassen aan de gestegen prijzen (indexeren). Dat willen we graag zodat het pensioen



Amy Oerlemans

zijn waarde behoudt. En dat terwijl we nog nooit zoveel vermogen hebben gehad. Berekeningen van het CPB laten zien dat het nieuwe stelsel mogelijkheden biedt om veel sneller te kunnen indexeren. Daar zit een maar aan: de kans op verlagen wordt ook groter. Eigenlijk gaan we meer meebewegen met hoe de economie zich ontwikkelt.”

Amy: “Wordt het duurder? Gaat de premie omhoog?”

Mieke: “Dat hoeft niet. Het hangt af van de ambitie die je als sociale partners afsprekt voor het op te bouwen pensioen. Bijvoorbeeld 70 of 80% van het gemiddelde loon. Overigens zal in het huidige pensioencontract de premie volgend jaar niet meer voldoende kostendekkend zijn. Die zou dan omhoog moeten of de deelnemers gaan minder opbouwen. Dat heeft dus al consequenties in het huidige pensioencontract.”

Amy: “Wanneer gaan we er iets van merken?”

Mieke: “Zeer waarschijnlijk vanaf 1 januari 2026. Daarvoor willen we natuurlijk de sociale partners en alle

deelnemers in de bedrijfstak mee gaan nemen in de veranderingen die eraan komen en wat dat voor ze betekent. Daarbij denken we ook aan de zelfstandigen die verplicht deelnemen aan BPF Schilders. Hoe meer er duidelijk wordt, hoe meer we daarover zullen communiceren via onze website, nieuwsbrieven en tijdens voorlichtingsbijeenkomsten.”

Amy: “Bij Kloet Onderhoud werken mensen die al vanaf hun vijftiende in het vak zitten. Die hebben op hun zestigste dan 45 dienstjaren volgemaakt. Ze vragen mij waarom ze zo lang moeten doorwerken. Zowel fysiek als ook mentaal wordt dat moeilijk. Hoe kan ik hen als werkgever een sociale oplossing bieden?”

Mieke: “Ik begrijp die vraag heel goed. We merken dat dit enorm leeft onder de deelnemers. Hier wordt al jaren door sociale partners over gediscussieerd. Een van de afspraken in het pensioenakkoord is het instellen van een onderzoek naar de mogelijkheden voor mensen om na 45 dienstjaren uit te kunnen treden. Ik vind dat een belangrijk punt.

Een deel van de ouderen die al langer in de sector werken, heeft pensioen opgebouwd in de overgangsregelingen. Het is de moeite waard om met de pensioenplanner op de website van BPF Schilders uit te rekenen of het mogelijk is om eerder uit te treden. Daar kun je ook nog hulp bij krijgen van onze adviseurs. Men is zich vaak niet bewust dat er toch wel een mogelijkheid is. We organiseren bovendien deelnemersbijeenkomsten en kunnen voorlichtingsbijeenkomsten voor werknemers op het bedrijf verzorgen.”



Mieke van Veldhuizen