



‘Pensioen
is vaak een onzichtbare
arbeidsvoorwaarde’



AMSTELVEEN - Voor 2026 moet het nieuwe pensioenstelsel van kracht zijn. Grote vraag is natuurlijk welke veranderingen dit met zich meebrengt. BPF Schilders geeft daar graag antwoord op. Niet alleen op de website, ook in persoonlijke gesprekken. Zo ging Michiel Kranendonk, directeur van Kranendonk Vastgoedonderhoud, langs bij Jochem Dijkmeester. Jochem is lid van het bestuur van BPF Schilders namens de pensioengerechtigden.

Jochem Dijckmeester:

‘Nu sparen voor later is voor jongeren een lastige opgave’

Michiel: “Verandert er iets in mijn verantwoordelijkheid als werkgever naar mijn medewerkers? Naast het feit dat ik pensioenpremie betaal?”

Jochem: “Net als nu heb je als werkgever de taak om je medewerkers erover te informeren. BPF Schilders ontzorgt je daarin grotendeels. Ik denk wel dat je er tijdens de invoering van het nieuwe stelsel meer vragen over gaat krijgen.”

Michiel: “De meest gestelde vraag op dit moment is ‘wat krijg ik aan pensioen als ik eerder stop met werken?’”

Jochem: “Medewerkers kunnen hun pensioen naar voren halen. Doordat je eerder pensioen opneemt en minder lang pensioen opbouwt, wordt de pensioen-uitkering wel lager. Dat is nu zo en zal ook in het nieuwe stelsel zo blijven. Wat dat financieel betekent, kunnen medewerkers nagaan op de website van BPF Schilders. Daar staan rekenvoorbeelden. Met de pensioenplanner is bij iedere gewenste pensioenleeftijd te berekenen hoeveel pensioen men kan verwachten.”

Michiel: “Komt er meer ruimte voor mensen die zwaar werk doen om eerder te stoppen, zonder dat ze gekort worden op hun pensioen?”

Jochem: “Dat is een ingewikkelde politieke discussie, die nu gaat over de vraag ‘wat is een zwaar beroep?’. In het pensioenakkoord is financiële ruimte voor zulke



Jochem Dijckmeester

medewerkers om eerder te stoppen waarbij ze gecompenseerd worden door de werkgevers. Ook in de cao kunnen sociale partners er afspraken over maken. En er wordt gesproken over het flexibeler maken van de AOW.”

Michiel: “Krijgen medewerkers meer individuele keuzemogelijkheden, bijvoorbeeld kiezen voor meer of minder pensioenopbouw?”

Jochem: “Sociale partners blijven ook in het nieuwe stelsel gezamenlijk de pensioenambitie en bijbehorende premie bepalen. Wat wel een keuze is, is dat een medewerker eenmalig maximaal 10% van het opgebouwde pensioenkapitaal in één keer kan laten uitkeren op de pensioendatum. Dat kan dan worden gebruikt voor bijvoorbeeld het aflossen van de hypotheek, het aanpassen van de woning, een caravan enzovoorts. De resterende levenslange pensioenuitkering wordt dan wel lager. Het huidige stelsel biedt daarnaast de keuzemogelijkheid om de



Michiel Kranendonk

eerste jaren van het pensioen een iets hoger inkomen te laten uitkeren en daarna lager. Verder hangt het ervan af voor welk premiecontract de sociale partners gaan kiezen (zie kader)."

Michiel: "Hoe maken we het meer vanzelfsprekend voor flexibele krachten en zelfstandigen om ook deel te nemen aan de regeling in onze branche?"

Jochem: "De AOW is voor iedereen, daarnaast heb je de pensioenopbouw die werkgevers en werknemers samen afspreken. De verplichtstelling voor zelfstandig ondernemers in onze branche is redelijk uniek. Er wordt nagedacht over opt-out en opt-in mogelijkheden voor andere branches. Bij opt-out neemt iemand standaard deel aan de regeling tenzij hij er zelf voor kiest om eruit te stappen. Bij opt-in is het omgekeerde het geval."

Michiel: "Jongeren hebben niet veel oog voor hun pensioen. Hoe kan ik medewerkers er meer bij betrekken?"

Jochem: "Nu sparen voor later is vooral voor jongeren, een lastige opgave. Eisen en wensen in het nu zijn altijd urgenter. Je kunt het opvatten als een compliment: men hoeft zich geen zorgen te maken, het is goed geregeld in de branche. Aan de andere kant zie ik ook veel misvattingen bij jongeren over hun pensioen. 'De pot is straks leeg', en dergelijke. Daar zou ik graag iets aan willen veranderen, bijvoorbeeld door met hen in gesprek te gaan en zaken uit te leggen. Jij als werkgever kunt bij mensen die in dienst komen de pensioenregeling benadrukken als goede arbeidsvoorwaarde. Veel medewerkers hebben geen idee dat jij nog een bedrag betaalt bovenop wat zij afdragen."

Over het nieuwe pensioenstelsel

Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben in 2019 een nieuw pensioenakkoord bereikt. Het streven is om het nieuwe akkoord uiterlijk in 2022 in de wet op te nemen. De hoofdlijnen van het nieuwe pensioenstelsel zijn inmiddels uitgewerkt. OnderhoudNL en de vakbonden moeten gaan kiezen uit twee soorten premiecontracten: 'Het nieuwe contract' of de 'Wet verbeterde premieregeling'. 'Het nieuwe contract' is een contract met uitgebreide solidariteit tussen generaties: financiële mee- en tegenvallers worden gedeeld en er is sprake van een collectieve pot. De 'verbeterde premieregeling' is meer een individuele spaarpot, er worden dan minder risico's met elkaar gedeeld.