

## De grote pensioenhervorming – van AOW tot zzp

31 July 2023 08:45 RaboResearch



*Leontine Treur*  
Senior-econoom



*Bas van Zanden*  
Senior pensioen analist

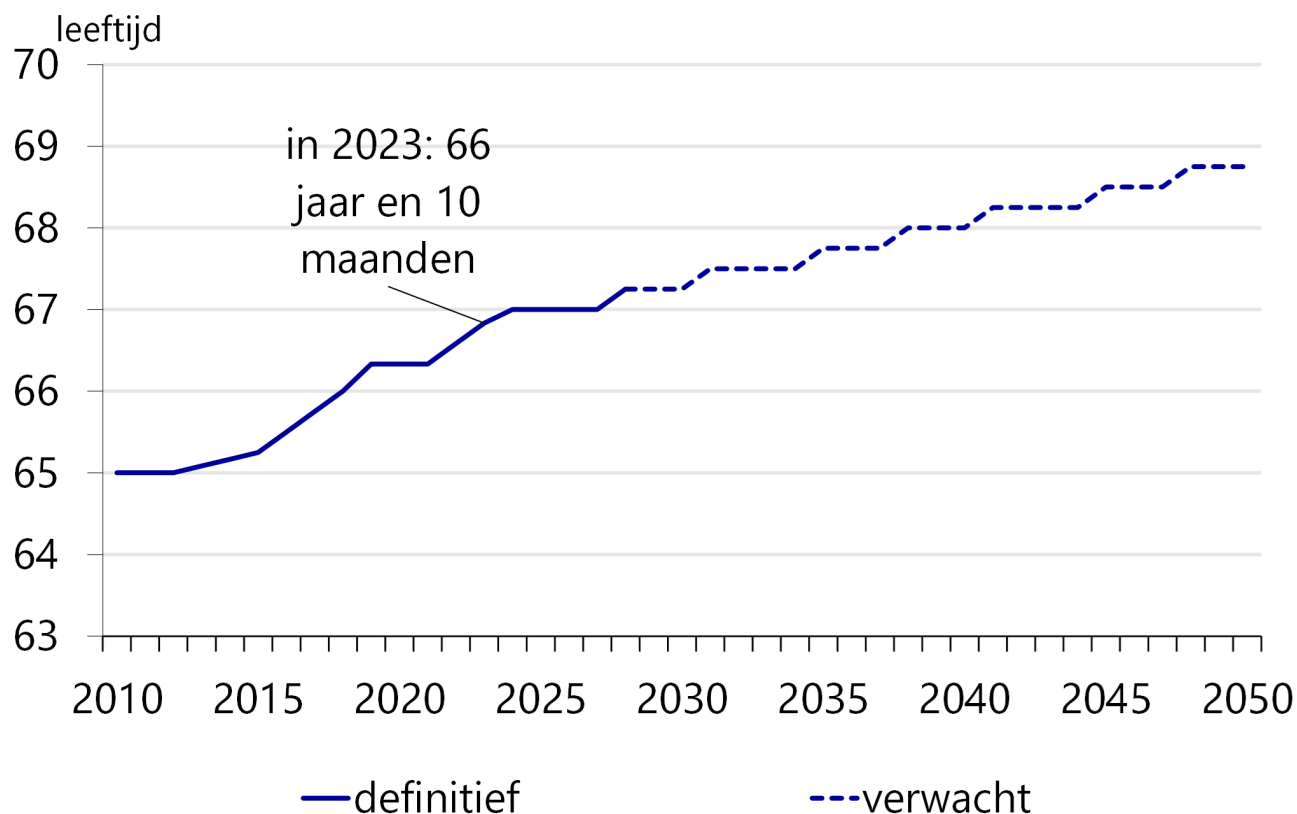
De Wet Toekomst Pensioenen volgt uit het Pensioenakkoord van 2019. Dit akkoord omvat – naast de hervorming van het pensioenstelsel voor werknemers – een flink aantal andere maatregelen, waarvan een deel snel ingaat of zelfs al is ingegaan. Zo stijgt de AOW-leeftijd minder snel, en komen er ruimere mogelijkheden voor vroegpensioen, deeltijdpensioen en extra pensioensparen. Er zijn echter ook elementen die meer tijd kosten, zoals vangnetten voor zzp'ers. We bespreken de belangrijkste maatregelen en delen onze afdronk.

Dit is het derde, en laatste, artikel in ons drieluik over het nieuwe pensioenstelsel. In de vorige artikelen bespraken we hoe het werknemerspensioen eruit gaat zien ná de hervorming en wat er moet gebeuren bij de transitie.

### 1 AOW-leeftijd stijgt minder snel

De AOW-leeftijd wordt minder sterk gekoppeld aan de levensverwachting. Voor ieder jaar dat we gemiddeld langer leven, stijgt de AOW-leeftijd nog slechts met acht maanden in plaats van een jaar. De AOW-leeftijd blijft in de jaren 2024-2027 staan op 67 en stijgt naar verwachting in de periode 2028-2038 met één jaar, naar 68 jaar (zie figuur 1). Iedereen kan de eigen AOW-leeftijd opzoeken op de website van de Sociale Verzekeringsbank. De AOW-leeftijd staat vijf jaar voor ingang vast; tot dat moment is de leeftijd indicatief.

Figuur 1: AOW-leeftijd



Bron: SVB, bewerking RaboResearch

## 2 Meer ruimte om zelf pensioen aan te vullen

Wie werkt, kan zelf op een fiscaal vriendelijke manier<sup>[1]</sup> meer geld opzij zetten via individuele pensioenspaarproducten, zoals lijfrenteverzekeringen en banksparen. De maximale jaarruimte hiervoor wordt meer dan verdubbeld. Dat is gunstig voor werkenden zónder pensioenregeling via de werkgever. Ook als er wél een pensioenregeling is, is er vaak nog ruimte om daarnaast extra voor pensioen te sparen. Deze wijziging is met terugwerkende kracht ingegaan per 1 januari 2023.

## 3 Eerder stoppen met werken: verschilt per cao

Er is, na veel debat en onderzoek, géén algemene regeling gekomen voor werknemers in zware beroepen om eerder te kunnen stoppen met werken. Werkgevers en werknemers moeten hierover zelf afspraken maken in de cao's. Ongeveer één op de drie werknemers die onder een cao valt, heeft daarin een mogelijkheid voor 'vervroegd uittreden'. De overheid ondersteunt dit via subsidies en door tijdelijk – van 2021 tot en met 2025 - de boete op vervroegde uittreding ('RVU-heffing') te verminderen als de uittreding binnen de laatste drie jaar voor de AOW-leeftijd plaatsvindt<sup>[2]</sup>. De boete wordt dan geschrapt voor vertrekvergoedingen tot 24.444 euro bruto per jaar (bedrag 2023) en wordt alleen over het meerdere geheven. Ook zijn sinds 2021 de wettelijke mogelijkheden voor verlofsparen verruimd van vijftig naar honderd weken.

De RVU-maatregel was destijds bedoeld als tijdelijke maatregel, omdat de zestigplussers van toen zich niet zo snel konden aanpassen aan de snelle stijging van de AOW-leeftijd. Inmiddels is er een roep om verlenging van de maatregel door vakbonden, maar het is maar de vraag of het demissionaire kabinet hierin wil meegaan. De komende jaren stijgt de AOW-leeftijd immers minder snel en de maatregel resulteert in een lagere arbeidsparticipatie en lagere belastinginkomsten.

## *4 Vroegpensioen én werken tegelijk*

De nieuwe wet maakt het ook mogelijk om vanaf tien jaar voor de AOW-leeftijd met (deeltijd)pensioen te gaan, ongeacht hoeveel uur je daarnaast blijft (of opnieuw gaat) werken. Dit deel van de wet gaat al in op 1 juli 2023. Als het pensioen eerder ingaat, is de uitkering uiteraard wel lager.

Voorheen gold dat wie méér dan vijf jaar voor de AOW-leeftijd al met deeltijdpensioen ging, voor een evenredig aantal uren niet meer mocht werken. De wijziging maakt het makkelijker om pensioen en werk te combineren en af te stemmen op veranderingen in de persoonlijke situatie, zoals een toename of afname van mantelzorgtaken.

## *5 Bedrag ineens bij pensionering*

Wie met pensioen gaat, kan straks eenmalig 10 procent van het opgebouwde pensioen in één keer laten uitkeren, zonder boete (revisierente). Dat geldt niet alleen voor pensioen dat wordt opgebouwd via de werkgever, maar ook voor eigen pensioenspaarpotjes zoals banksparen of lijfrente. Je kunt het bedrag laten uitbetalen op het moment van het ingaan van het pensioen óf in de maand januari van het jaar ná start van de AOW-uitkering. Dat laatste kan alleen bij pensionering op de AOW-leeftijd[3].

Deze nieuwe regeling kan aantrekkelijk zijn voor wie een grote uitgave wil doen, bijvoorbeeld voor een verbouwing, reis of schenking. Wel is het goed om te weten dat je daarmee meer belasting moet betalen en/of mogelijk toeslagen kwijtraakt, omdat je inkomen in het jaar van uitkering stijgt. De inwerkingtreding van deze optie is al een paar keer uitgesteld. We verwachten dat de regeling 'Bedrag ineens' op zijn vroegst ingaat op 1 juli 2024.

## *6 Nabestaandenpensioen wordt overzichtelijker*

Het nabestaandenpensioen is nu vaak gekoppeld aan het al opgebouwde of nog te bereiken ouderdompensioen. Hierbij kunnen baanwisselingen in sommige gevallen (zeer) ongunstig uitpakken. Dit gaat veranderen.

In het nieuwe pensioencontract wordt het overzichtelijker: de uitkering voor nabestaanden hangt dan niet meer af van het pensioen, maar wordt rechtstreeks gekoppeld aan het salaris vóór overlijden. De hoogte van het levenslange nabestaandenpensioen wordt maximaal 50 procent van dit salaris voor partners, maximaal 40 procent voor wezen tot 25 jaar en maximaal 20 procent voor halfwezen (van wie één van de ouders nog leeft). Dit zijn maxima. Er geldt – nu en straks – geen minimumhoogte voor het nabestaandenpensioen. Het kan dus, afhankelijk van de precieze regeling die een werkgever biedt, ook een lager percentage zijn.

Verder is in de wet vastgelegd wat de definitie is van een partner. Nu verschilt dat nog per pensioenfonds. Wat voorlopig niet verandert: ongehuwd samenwonenden moeten in veel gevallen zélf bij hun pensioenuitvoerder (pensioenfonds, verzekeraar of premiepensioeninstelling) melden dat zij een partner hebben, anders heeft deze later mogelijk géén recht op een nabestaandenpensioen.

## *7 Zelfstandigen: geen pensioenplicht, wel arbeidsongeschiktheidsverzekering?*

Zelfstandigen worden niet verplicht om pensioen op te bouwen. Wel moeten zij zich in de toekomst verplicht verzekeren voor langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze afspraak is eerder gemaakt bij het pensioenakkoord uit 2019, en is nu onderdeel van de arbeidsmarktplannen van het kabinet. In april 2023 kondigde de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan dat het wetsvoorstel in het voorjaar van 2024 naar de Tweede Kamer gaat. Nu het kabinet demissionair is, is het niet ondenkbaar dat het wetgevingsproces verdere vertraging oploopt.

In de tussentijd blijven veel zelfstandigen onverzekerd: slechts één op de vijf heeft zelf een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Wel geven veel zelfstandigen aan een ander vangnet te hebben, zoals spaargeld, beleggingen, het inkomen van hun partner of een schenkkring ('broodfonds'). Waarbij het natuurlijk wel de vraag is in hoeverre deze vangnetten toereikend zijn bij ernstige en langdurige arbeidsongeschiktheid.

## *8 Aanvalsplan 'witte vlek': pensioenopbouw begint eerder*

Ongeveer een kwart van alle werkenden bouwt geen pensioen op via de werkgever. De helft van hen werkt als zelfstandige. De andere helft wordt wel de 'witte vlek' genoemd. Deze groep is wél werknemer in loondienst, maar bouwt toch geen pensioen op. Dat komt omdat in sommige sectoren de werkgever niet verplicht is om een pensioenregeling aan te bieden, of omdat binnen de pensioenregeling jonge of nieuwe medewerkers niet meteen pensioen opbouwen. Procentueel gezien gaat het om 94 procent van de zelfstandigen en 13 procent van de werknemers. Volgens onderzoek van De Nederlandsche Bank zijn deze percentages tussen 2016 en 2020 stabiel gebleven.

Zelfstandigen zijn niet verplicht om pensioen op te bouwen. Wel willen de overheid, werkgevers en vakbonden de groep werknemers zonder pensioenopbouw verkleinen met het 'Aanvalsplan witte vlek'. Om te beginnen is het vanaf 1 juli 2023 niet meer toegestaan om in een pensioenregeling een wachttijd te hanteren: de werknemer bouwt vanaf de eerste werkdag pensioen op<sup>[4]</sup>. Ook wordt per 1 januari 2024 de toetredingsleeftijd verlaagd van 21 naar 18 jaar. Dat betekent dat jongeren al vanaf 18 jaar pensioen gaan opbouwen. Daarnaast zijn er allerlei maatregelen met een minder dwingend karakter, die gericht zijn op het verlagen van drempels voor werkgevers om zelf een pensioenregeling aan te bieden. En werkgevers zonder pensioenregeling moeten dit in de toekomst gaan vermelden op de loonstrook en jaaropgave.

## *9 Geen maatregelen tegen 'grijze vlek'*

Naast de groep werknemers zonder pensioenopbouw ('witte vlek') is er is ook een flinke groep werknemers die wel onder een pensioenregeling vallen, maar daarmee maar heel weinig pensioen opbouwen. Dit wordt de 'grijze vlek' genoemd. Werknemers die zich dat niet realiseren, wacht een onaangename verrassing bij pensionering.

De precieze omvang van de grijze vlek is lastig in te schatten. Voor pensioenopbouw geldt alleen een bovengrens, maar geen ondergrens. In het nieuwe stelsel wordt de bovengrens straks 30 procent<sup>[5]</sup> van de pensioengrondslag (de vaste salariscomponenten minus de AOW-franchise van circa 15.000 euro). Daarnaast heeft de overheid een norm neergelegd voor een 'adequate pensioenregeling' voor payrollkrachten. Hierbij moet het werkgeversdeel van de premie minimaal 15,7 procent bedragen. Daar mag dan nog werknemerspremie bovenop komen.

Volgens de AFM wordt die norm nu vaak niet gehaald. De AFM onderzocht de huidige beschikbare premieregelingen, waar ruim één miljoen werknemers onder vallen (cijfers 2021). Dit type regeling komt vaak voor in de zakelijke dienstverlening. Bij maar liefst 65 procent van de deelnemers aan deze regelingen was de totale premie minder dan 10 procent.

#### Box 1: Zelfde salaris, ander pensioen

Een rekenvoorbeeld voor een fulltime werknemer met een bruto jaarsalaris van 40.000 euro

- Is je werkgever aangesloten bij een groot bedrijfstakpensioenfonds zoals het ABP of PFZW? Dan leg je samen met je werkgever per jaar ruim 6.500 euro aan pensioenpremie in.
- Werk je via een uitzend- of detacheringsbureau? Dan is de ingelegde pensioenpremie rond de 2.000 of 3.000 euro (StiPP Basisregeling of Plusregeling van de uitzendbranche).

Er is nu weliswaar meer ruimte om zelf pensioen bij te sparen, maar daarvoor is het wel van belang dat mensen weten hoe royaal (of karig) hun huidige regeling is. Na de pensioenhervorming worden pensioenregelingen gemakkelijker vergelijkbaar, omdat de premiehoogte dan leidend is. Maar het kan nog wel wat eenvoudiger. Vakbond VCP pleit daarom al enkele jaren voor een 'Pensioenlabel'. Daarmee wordt met de letters A tot en met E aangegeven hoe royaal het ouderdoms- en nabestaandenpensioen is, vergelijkbaar met de Nutri-score voor (bewerkte) voedingsmiddelen. Wij vinden het jammer dat de (nu demissionnaire) minister daar geen brood in ziet.

Werkgevers hoeven overigens niet op te wachten op een label. Zij zouden er zelf voor kunnen kiezen om op de loonstrook niet alleen het werknemersdeel, maar ook het werkgeversdeel van de premie te vermelden. Dit idee van de 'Eerlijke loonstrook' wordt al langer uitgedragen door de Argumentenfabriek. Wie van baan wisselt of een baan in loondienst inruilt voor een bestaan als zelfstandige kan de financiële gevolgen daarvan dan beter inschatten.

## Onze afdrank

Het is positief dat er meer flexibiliteit is op het gebied van vroegpensioen. Wie ervoor kiest om ruim voor de AOW-leeftijd met deeltijdpensioen te gaan, kan in een later stadium alsnog meer gaan werken. De omstandigheden kunnen immers veranderen. Verder is het goed dat er maatregelen zijn getroffen

om de groep werknemers zonder pensioenopbouw (de 'witte vlek') te verkleinen.

Er is echter ook een flinke groep werknemers die wel onder een pensioenregeling vallen, maar daarmee maar heel weinig pensioen opbouwen (de 'grijze vlek'). Als zij zich daar niet van bewust zijn, dan wacht hen een onaangename verrassing bij pensionering. Er is nu weliswaar meer ruimte om zelf pensioen bij te sparen, maar daarvoor is het wel van belang dat mensen weten hoe royaal (of karig) hun huidige regeling is. Wij vinden het jammer dat de (demissionaire) minister geen Pensioenlabel wil.

Ook is het niet ondenkbaar dat sommige elementen van de pensioenhervorming door de val van het kabinet vertraging oplopen. Zo is het nog onzeker of de verlaging van de RVU-heffing wordt verlengd en of het 'Bedrag ineens' ook echt doorgaat per 1 juli 2024.

## Voetnoten

[1] Geld dat op deze manier opzij wordt gezet, wordt niet belast in box 3, is op het moment van inleg aftrekbaar in box 1 en wordt pas bij uitkering belast volgens de dan geldende tarieven.

[2] Het moment van uittreden is bepalend. De regeling loopt door in 2026-2028 voor degenen die voor eind 2025 uittreden en gebruik maken van deze regeling.

[3] Het pensioen kan ook eerder of later ingaan. Zie ook ons eerdere artikel '[Keuzemogelijkheden bij pensionering](#)'.

[4] Voorheen kende de pensioenregeling voor uitzendkrachten een lange wachttijd van 26 weken. Deze wachttijd was per 1-1-2022 al verkort naar 8 weken.

[5] Tot 2037 geldt tijdelijk een verhoogde grens van 33 procent, in gevallen waarbij de compensatie van middengroepen plaatsvindt via een premie-opslag.