

Het PensioenAkkoord en employability

Gelukkig heeft ook de FNV ingestemd met het PensioenAkkoord. De deur naar vernieuwing, verdere verpersoonlijking en modernisering is daarmee opengezet. Dat zal ook nodig zijn om te bewerkstellingen dat mensen – zowel werknemers als ZZP-ers – kunnen werken tot pensioendatum, of naargelang hun wensen, zelfs vóór of na deze datum: employability dus.

Zóveel zit er overigens nog niet in het PensioenAkkoord, kijkend vanuit employability. Primair is de aandacht nog – te veel dus – gericht op juist het eerder stoppen met werken, met name voor zware beroepen. Dat kan dan via extra verlofsparen en tot 2026 wordt de zogenaamde RVU-boete afgeschaft voor uitkeringsbedragen tot € 19.000,-. Ook wordt een 45-dienstjarenpensioen onderzocht. Tot slot gaat de AOW minder snel omhoog naarmate we ouder worden.

Dat is allemaal leuk, maar alle pijlen zijn gericht op 'niet werken'. Employability ziet echter op het treffen van maatregelen om juist wél te kunnen werken. In de huidige baan, een andere baan, parttime, door middel van promotie etc. Dat is helaas (nog) niet besteed aan de zogenaamde babyboomers. Die gaan nog altijd uit van 'zo vroeg mogelijk fulltime met pensioen'. Er mag dan wel een PensioenAkkoord zijn, maar de onderliggende filosofie behoeft bij sommigen óók vernieuwing.

De aandacht van iedereen geboren na 1960 moet echter zijn: hoe houd ik het vol tot mijn pensioendatum; wanneer kan en wil ik wel gaan parttimen en wat wil/kan ik nog doen tot en zelfs na pensioendatum.

Dat betekent verdere verpersoonlijking met meer eigen verantwoordelijkheid, waarbij pensioen (inclusief AOW en aanwezige derde pijler voorzieningen) onderdeel zullen vormen van de eigen persoonlijke financiële planning.

En vooral ook pensioengelden kunnen aanwenden vóór de pensioendatum: niet alleen voor aankoop eigen woning, maar ook voor studieverlof (om- en bijscholing dus), zorgverlof (om 'ouders' te kunnen verzorgen, dus minder te werken en te leven van pensioengeld), en een ouderwetse sabbatical (om uit te rusten en te onderzoeken wat je nog wilt de rest van je werkzame periode). Oplossingen voor de discussie over wat te doen met zware beroepen zijn hiermee voorhanden.

Het bovenstaande betekent dan ook dat er een verplichte pensioenopbouw moet komen voor alle werkenden - werknemers én ZZP-ers. Immers, het is niet meer of-of, maar vaak deels werknemer en deels ZZP-er. Dat kan echter alleen als pensioen dus meer persoonlijk wordt: ik spaar voor mijzelf. Een deel daarbij - collectief – de risico's van kortleven, langlevens en arbeidsongeschiktheid. En niet meer met het onderscheid 2^e (pensioen) en 3^e pijler (lijfrente), maar gewoon in één spaarpot. Van mijzelf. De verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering is weliswaar een onding, maar wel een opmaat voor die algehele pensioenplicht.

Verder vind ik het een goed akkoord. Zowel pensioen technisch als de doorkijk naar de toekomst. Ik hoop wel dat die toekomst snel werkelijkheid wordt.

Meer informatie [whitepaper Employability & Pensioen](#).