

Vergaderjaar 2009–2010

32 163

Verhoging AOW-leeftijd

Nr. 2

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 oktober 2009

Het kabinet verhoogt de AOW-leeftijd in twee stappen van 67 jaar: in 2020 naar 66 jaar en in 2025 naar 67 jaar.

Het kabinet heeft in het aanvullend beleidsakkoord in maart 2009 gekozen voor een pakket van houdbaarheidsmaatregelen, te weten verhoging van de AOW-leeftijd, maatregelen in de zorg, en in de fiscale behandeling van duurdere woningen. Aanleiding om deze keuze te maken zijn de demografische veranderingen en de noodzaak om ook voor toekomstige generaties een solide stelsel van publieke voorzieningen, sociale zekerheid en de zorg voor de oude dag zeker te stellen. Aanleiding om deze keuze nu te maken, is de verslechtering van de houdbaarheid van de overheidsfinanciën als gevolg van de financiële crisis en de economische gevolgen daarvan.

Mede namens de staatssecretaris van Financiën schetsen wij de contouren waarlangs de verhoging van de AOW-leeftijd tot 67 op een eerlijke, sociale en verantwoorde manier vorm zal krijgen.

Verhoging AOW-leeftijd en invoeringspad

De AOW-leeftijd gaat omhoog. Ook in de overige wetgeving zal de pensioenleeftijd worden aangepast inclusief de spijleeftijd in het zogenaamde Witteveenkader. De sociale voorzieningen zullen dus door gaan lopen tot de nieuwe AOW-leeftijd.

De verhoging geschiedt in twee stappen. Van ouderen die vlak voor het pensioen staan kan niet worden verwacht dat zij plotseling twee jaren langer moeten werken. Ook werkgevers moeten in hun personeelsbeleid met de wijzigingen rekening kunnen houden. Daarom zullen alle mensen, die voor 1 januari 2010 55 jaar of ouder zijn, op 65-jarige leeftijd recht houden op AOW. Daarna zal vanaf 2020 de AOW-leeftijd op 66 jaar komen te liggen en wordt de AOW leeftijd in 2025 naar 67 verhoogd.

In aansluiting op de verhoging naar 67 jaar treft het kabinet maatregelen met betrekking tot een drietal onderwerpen dat in verband met verhoging van de AOW-leeftijd aan de orde komt: de arbeidsmarktpositie van ouderen, de positie van mensen met zware beroepen en de positie van mensen met een lang arbeidsverleden.

Arbeidsmarktbeleid voor ouderen

De participatie van 55-plussers op de arbeidsmarkt stijgt, maar de arbeidsmarktpositie van ouderen blijft aandacht vragen. Het kabinet heeft hierop al verschillende maatregelen genomen zoals premiekortingen voor werkgevers bij in dienst nemen en houden van oudere werknemers, een arbeidskorting en een doorwerkbonus voor oudere werknemers. De verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen moet gepaard gaan met beleid dat gericht is op de verbetering van de inzetbaarheid en belastbaarheid van ouderen. Nog deze herfst komt het kabinet met een uitgewerkt plan van aanpak. Eén van de voorgenomen maatregelen is een nieuwe inkomensgerelateerde arbeidskorting voor oudere werknemers, om de arbeidsmarktpositie van werknemers met lagere inkomens te versterken. De exacte vormgeving wordt nog nader bekeken.

Zware beroepen

Werknemers die zware werkzaamheden vervullen waarvan in redelijkheid niet verwacht kan worden dat deze langer dan 40 jaren verricht kunnen worden zonder uitzonderlijke slijtage (zogenaamde zware beroepen), zullen in de toekomst tegen de tijd dat zij 30 jaar dit beroep vervullen een aanbod moeten krijgen van minder belastend werk. Krijgen zij dat aanbod niet dan zal de werkgever financieel moeten faciliteren dat zij de mogelijkheid krijgen om na hun 65e te stoppen met werken.

Uiteindelijk kan alleen door goede arbeidsomstandigheden en loopbaanbeleid worden voorkomen dat werknemers vervroegd uitvallen. Zware beroepen zullen er altijd zijn, maar voorkomen kan worden dat mensen deze zo langjarig uitoefenen dat gezondheidsschade optreedt – uiteraard onverminderd de eigen keuze daartoe. Een sluitende aanpak van het vraagstuk van de zware beroepen vraagt een cultuuromslag. Werkgevers, werknemers en overheid zullen anders gaan kijken naar de opbouw van een loopbaan.

Voor werknemers die voor hun 65e werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden komt er een nieuwe regeling. De regeling geeft aan ouderen die 65 jaar of ouder zijn en waarvan de loongerelateerde WW- of WGA-uitkering afloopt, recht op een uitkering tot aan 67, die rond het AOW-niveau uit kan komen. De regeling kent geen vermogenstoets en een vrijlating van een deel van het inkomen uit arbeid, waardoor werken loont en de regeling voor ouderen na de loongerelateerde uitkering een overbrugging biedt tot de AOW-leeftijd.

Werkgevers en werknemers hebben gedurende de invoeringstijd van 10 jaar de tijd en de plicht om een duurzaam inzetbaarheidsbeleid in te voeren dat er op gericht is dat ieder de mogelijkheid krijgt om tijdig ander werk te gaan doen. Daartoe worden zowel werkgever als werknemer verplicht. Te denken is aan goede arbeidsomstandigheden, maar ook aan tijdige om- en bijscholing en een adequaat loopbaanbeleid. De Arboret zal zo worden gewijzigd dat de werkgever beleid zal voeren dat gericht is op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Werknemers moeten hieraan meewerken. Zo ontstaat een gezamenlijke verplichting.

Flexibilisering AOW-leeftijd

Werknemers die 42 jaar gewerkt hebben (minimaal 3 dagen in de week) kunnen straks kiezen om eerder, vanaf hun 65e te stoppen. Een van de voorwaarden om de AOW eerder te kunnen laten ingaan is dat men werkt tot het moment dat flexibilisering in zal gaan. Iemand die zijn AOW eerder laat ingaan wordt gekort op de hoogte van de maandelijkse AOW-bedragen die de rest van het leven ontvangen worden. De nieuwe inkomensgerelateerde arbeidskorting draagt er aan bij de flex-AOW toegankelijker te maken voor mensen met een lager inkomen, omdat deze cumulatief het inkomenseffect van de flexibilisering ten dele compenseert.

Op het moment van invoering van de AOW-leeftijdverhoging is het nog niet mogelijk om voor iedereen het arbeidsverleden vast te stellen. Daarom wordt er gedurende een overgangsperiode een registratie opgebouwd, waarbij gegevens worden benut die beschikbaar zijn in bestaande registraties. In 2020 zal dan gelden dat men de AOW eerder kan laten ingaan als er op basis van deze registratie de 15 jaar voorafgaande aan de flexibilisering is gewerkt. Dit aantal wordt daarna ieder jaar met één verhoogd.

Witteveenkader

Uitgangspunt van de aanpassing van het Witteveenkader is dat het fiscaal mogelijk moet zijn op 67 jaar een aanvullend pensioen op te bouwen dat dezelfde hoogte heeft als het bereikbare aanvullend pensioen op de huidige AOW-leeftijd. Omdat de ingangsdatum van de AOW verandert, zal ook de fiscale pensioenrichtleeftijd voor aanvullende pensioenopbouw daarop worden afgestemd en worden verhoogd naar 67 jaar. Als gevolg hiervan is er sprake van 2 extra opbouwjaren. Daarom zal het fiscaal gefaciliteerde maximale opbouwpercentage per dienstjaar worden aangepast. De aanpassingen zullen ineens worden doorgevoerd per 1 januari 2020, bij de eerste verhoging van de AOW-leeftijd. Uiteraard laat dit de vaststelling van de pensioenleeftijd in de afzonderlijke pensioenregelingen onverlet. Inzet van het kabinet is dat een mogelijke lastenverlichting danwel de vrijval van de premielasten die daardoor optreedt (voor en na 2020) ingezet zal worden voor een robuust pensioenkader, herstel van de dekkingsgraden en van een spoedige terugkeer naar indexering. Het kabinet nodigt sociale partners uit om tot afspraken te komen. Ter ondersteuning hiervan is het kabinet bereid om het moment van aanpassing van het fiscale kader daarop nader aan te sluiten.

Vervolgtraject

De verschillende voorstellen zoals hierboven beschreven vergen wetgeving. Zowel aanpassing van de AOW zelf, als in andere wetgeving. Het kabinet bereidt deze wetgeving nu voor en zal deze op korte termijn voor advies aan de Raad van State voorleggen. Na ontvangst van het advies van de Raad van State zal het kabinet de concrete (wets)voorstellen aanbieden aan het parlement en daarmee de voorstellen meer in detail openbaar maken.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma