

Vergaderjaar 2009–2010

32 247

Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met verhoging van de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen ontstaat

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 23 februari 2010

Met belangstelling heeft de regering kennisgenomen van de bijdragen van de verschillende fracties aan het verslag bij het onderhavige wetsvoorstel.

De regering is verheugd te constateren dat de leden van de fracties van het CDA, de PvdA, de ChristenUnie, de SGP, de VVD en D66 zich uitspreken voor verhoging van de AOW- en de pensioenleeftijd naar 67 jaar en de daaraan ten grondslag liggende analyse. De leden van de fracties van de SP en de PVV wijzen de verhoging af.

De leden van de CDA-fractie memoreren dat de verhoging van de AOW-leeftijd een grote ingreep is die iedereen raakt. Door deze stap tijdig te nemen en helder te communiceren, is deze hervorming op een eerlijke, sociale en verantwoorde manier vormgegeven. De leden van de PvdA-fractie hechten aan herstel van gezonde overheidsfinanciën. Deze leden wijzen erop dat om in de toekomst goed onderwijs, zorg voor iedereen, robuuste sociale voorzieningen te kunnen opbrengen het noodzakelijk is dat iedereen een bijdrage levert. De leden van de ChristenUnie-fractie kunnen zich vinden in het voornemen om de AOW-leeftijd te verhogen en staan achter de afspraken die als zodanig zijn gemaakt. De leden van de SGP-fractie delen de mening van de regering dat vergrijzing en ontgroening en de snelle verslechtering van de houdbaarheid van de overheidsfinanciën ertoe nopen om nu tot verhoging van de AOW-leeftijd over te gaan. Hoewel de gedachte dat het noodzakelijk is om de AOW- en pensioenleeftijd te verhogen breed gedragen wordt, zijn er wel verschillen van inzicht tussen de leden van de fracties over de wijze van invoering van deze verhoging. Zo merken de leden van de VVD-fractie op dat de verhoging van de AOW-leeftijd te laat ingaat, oneerlijk is en de lasten eenzijdig bij het bedrijfsleven neerlegt. De leden van de D66-fractie hebben bedenkingen bij de manier waarop de AOW-leeftijd wordt verhoogd en bij het flankerend beleid. Wat betreft de leden van de SP-fractie kan het wetsvoorstel worden ingetrokken. De leden van de PVV zijn van mening dat een dergelijke maatregel niet nodig is om de overheidsfinanciën op orde te houden.

Alle fracties hebben nog opmerkingen en vragen bij dit wetsvoorstel. Die komen ook voort uit de gepubliceerde voorontwerpen van wet en de

informatie die de Tweede Kamer op de eigen hoorzitting heeft verkregen. Hieronder gaan wij graag op deze vragen in. Vragen die hetzelfde onderwerp betreffen zijn gezamenlijk beantwoord. Daarbij is getracht de volgorde van het verslag aan te houden.

Het wetsvoorstel raakt ook aan de inhoud van wetten, die vallen onder de verantwoordelijkheid van de staatssecretaris van Financiën. De inhoud van deze nota naar aanleiding van het verslag is daarom in overeenstemming met deze bewindspersoon vastgesteld.

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. De verzorgingsstaat en de vergrijzing
3. Waarom de AOW-leeftijd verhogen en waarom nu?
4. Verhoging AOW-leeftijd
5. Waarom tevens aanpassing van het Witteveenkader en inperking van de premieruimte in de derde pijler?
6. Uitvoering
7. Financiële gevolgen
8. Flankerende maatregelen en doorwerking in andere wetgeving

1. Inleiding

De leden van de PvdA-fractie vragen op welke wijze voorliggend wetsvoorstel verankerd is met de voorontwerpen van wet betreffende het flankerend beleid. In de voorontwerpen van wet betreffende de flankerende maatregelen is een inwerkingtredingsbepaling opgenomen. Zij vragen waarom een dergelijke inwerkingtredingsbepaling ontbreekt in het voorliggende wetsvoorstel. Graag een toezegging op dit punt, aldus deze leden.

De regering begrijpt de vraag van de leden van de PvdA-fractie aldus dat zij wensen te waarborgen dat de wet verhoging AOW-leeftijd alleen dan in werking treedt als ook de flankerende maatregelen in werking treden. De regering zegt dit toe. Dit wordt als volgt verwezenlijkt. In de hierbij gevoegde nota van wijziging wordt voorzien in wijziging van de inwerkingtredingsbepaling van het voorliggende wetsvoorstel. Er wordt bepaald dat de wet op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip in werking zal treden, waardoor het mogelijk wordt dit tijdstip af te stemmen op het tijdstip van inwerkingtreding van de flankerende maatregelen. De regering zal het inwerkingtredingsbesluit niet eerder vaststellen dan nadat dit gedurende vier weken aan de beide kamers der Staten-Generaal is voorgelegd, zodat uw Kamer kan controleren of de toezegging op de door haar gewenste wijze wordt uitgevoerd.

De leden van de VVD en D66-fractie vragen of de regering kan aangeven per wetsvoorstel van het flankerend beleid wanneer deze aan de Tweede Kamer worden aangeboden. De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe het totale flankerende beleid eruit gaat zien, voordat dit wetsvoorstel zal worden behandeld. Ook is het voor de leden van de PVV-fractie onduidelijk hoe zij vragen kunnen stellen over het flankerend beleid zonder dat de details zijn uitgewerkt en de Raad van State heeft geadviseerd. Daarnaast merken zij op dat maatregelen voor doorbetaling zoals bij ziekte e.d. al positieve effecten hebben op de in en uitstroom. Nu is er bij KLM meer ziekte dan in de landbouw. Zij vragen of niet hierop gestuurd kan worden in plaats op grond van voorliggend wetsvoorstel.

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat er met de wetsontwerpen flankerend beleid nog niet voldoende is beargumenteerd waarom juist

deze maatregelen worden genomen en op welke manier deze maatregelen aansluiten bij bestaande wetgeving. Zij vragen de regering deze keuzes nader toe te lichten. De leden van de ChristenUnie-fractie benadrukken de zorgvuldigheid in de behandeling van onderhavig wetsvoorstel, de aanpassingswet en de flankerende maatregelen. Het is volgens hen van cruciaal belang om tot een afgewogen oordeel te komen. Zij vragen of de regering deze mening deelt en zo ja hoe zij een integrale benadering en behandeling van de diverse wetsvoorstellen waarborgt.

Ter ondersteuning van de verhoging van de AOW-leeftijd is in de memorie van toelichting bij voorliggend wetsvoorstel een pakket flankerende maatregelen aangekondigd. Deze flankerende maatregelen zien op de positie van mensen die lang hebben gewerkt, de positie van mensen met een zwaar beroep en de arbeidsmarktpositie van ouderen en. Voor deze mensen worden aanvullende maatregelen genomen wanneer de AOW-leeftijd verhoogd wordt.

De regering heeft op verzoek van de Tweede Kamer in december 2009 de flankerende maatregelen als voorontwerpen van wet aan de Tweede Kamer gezonden (Kamerstukken II 2008/09 32 163 nr. 16). Op deze wijze heeft de Tweede Kamer inzicht in de voornemens met betrekking tot het flankerend beleid bij de behandeling van het wetsvoorstel tot verhoging van de AOW-leeftijd. Daarnaast heeft de regering een notitie aan de Tweede Kamer gezonden waarin is aangegeven welke onderwerpen in de aanpassingswet aan de orde zullen komen. Op deze wijze hebben de leden van de Tweede Kamer een volledig beeld van de voorgenomen maatregelen.

De voorontwerpen van wet worden nader uitgewerkt tot wetsvoorstellen. Deze wetsvoorstellen zullen dit voorjaar aan de Tweede Kamer worden toegezonden.

Het voorontwerp van wet *mogelijkheid vervroeging ingangsdatum ouderdomspensioen* voorziet in de invoering van de mogelijkheid om het AOW-pensioen eerder dan 67 jaar te laten ingaan voor mensen die lang en substantieel gewerkt hebben. Het gaat dan om mensen die tenminste 42 jaar gewerkt hebben. Een tweede groep werknemers zijn de mensen die zware werkzaamheden verrichten. Met maatregelen op het terrein van duurzame inzetbaarheid wordt beoogd dat iedereen gezond de AOW-leeftijd kan bereiken. Het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* voorziet in invoering van een duurzaam inzetbaarheidsbeleid dat langer en gezond doorwerken tot 67 jaar stimuleert. Hiertoe zullen bepalingen in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) worden opgenomen. Dit ligt voor de hand omdat de aanpak van zware werkzaamheden een raakvlak heeft met de arbeidsomstandigheden.

Een andere flankerende maatregel betreft de invoering van een overbruggingsuitkering voor oudere werklozen van 65 en 66 jaar. Het gaat hier om mensen om met een WW-uitkering of loongerelateerde WGA-uitkering die afloopt nadat zij 65 jaar worden. Om te voorkomen dat deze groep een te grote inkomensachteruitgang ervaart doordat de AOW-leeftijd verhoogd wordt, introduceert de regering deze overbruggingsuitkering.

De leden van de PVV-fractie merken op dat onduidelijk is hoe de definitie van zware beroepen wordt vormgegeven. Zij vragen of het wetsvoorstel pas wordt behandeld als alle onduidelijkheden zijn weggenomen en precies bekend is wat deze maatregel voor elk individu en elke onderneming betekent.

In het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* wordt onder zwaar beroep verstaan: een als zodanig op voordracht van Onze Minister, na overleg met Onze Minister van Financiën, bij algemene maat-

regel van bestuur aangewezen beroep of functie waarvan langjarige uitoefening tot blijvende fysieke gezondheidsschade van de werknemer kan leiden.

In dit voorontwerp is geregeld dat sociale partners gezamenlijk zware beroepen voordragen. Bij een succesvol beleid van duurzame inzetbaarheid zullen zware beroepen die als zodanig zijn aangewezen, op termijn minder belastend worden.

In dit stelsel is niet aan te geven wat de maatregel voor elk individu en elke onderneming betekent. Het is immers mede afhankelijk van de gezamenlijke voordracht die sociale partners moeten doen om een beroep als zwaar aangemerkt te krijgen. Pas dan treden verplichtingen voor de werkgever in werking ten aanzien van het aanbieden van passend werk en eventueel het betalen van een financiële compensatie.

De leden van de PVV-fractie vragen zich af waarom de verhoging van de AOW-leeftijd niet wordt meegenomen in de brede heroverwegingsoperatie, zodat deze maatregel in samenhang met andere maatregelen kan worden gezien.

Aanleiding om nu de AOW-leeftijd te verhogen is de snelle verslechtering van de houdbaarheid van de overheidsfinanciën als gevolg van de financiële en economische crisis die Nederland sinds de zomer van 2008 ernstig heeft getroffen. De overheid heeft forse ingrepen moeten doen om deze tegenwind op te vangen, waarbij noodgedwongen geld is gebruikt dat bestemd was voor de toekomst. Dit vertaalt zich nu in een oplopende staatsschuld. Om de houdbaarheid weer in balans te brengen zijn, zoals in het aanvullend beleidsakkoord is aangekondigd, verdere maatregelen noodzakelijk, die echter zorgvuldig moeten worden afgewogen.

De leden van de PVV-fractie willen graag voordat dit wetsvoorstel tot een stemming komt een onderzoek naar de financiële, culturele en sociale gevolgen voor zowel de private als publieke sector.

Bij het opstellen van wetsvoorstellen wordt een inschatting gemaakt van de gevolgen voor de samenleving. Voor onderhavig wetsvoorstel geldt dat de regering al in juni 2009 een notitie over de aspecten van een verhoging van de AOW-leeftijd aan de Tweede Kamer heeft gezonden (Kamerstukken II 2008/09, 31 700 XV, nr. 66). Een belangrijk aspect van de verhoging van de AOW-leeftijd is de participatie van oudere werknemers. Over dit onderwerp heeft de regering de Tweede Kamer in december 2009 geïnformeerd (Kamerstukken II 2009/10, 32 163, nr. 13). Voorts worden bij het opstellen van wetsvoorstellen financiële gevolgen in beeld gebracht. Tevens wordt de uitvoerbaarheid, toezichtbaarheid en handhaafbaarheid van wetsvoorstellen getoetst. Dit gebeurt voor zowel de publieke- als private sector. De regering acht een dergelijk onderzoek daarom niet noodzakelijk.

2. De verzorgingsstaat en de vergrijzing

De leden van de SP-fractie vragen naar de koopkrachtontwikkeling volgens het Centraal Plan Bureau (CPB) tot 2040. Deze leden vragen welk percentage van deze koopkracht benut zou moeten worden om de stijging van de zorgkosten te dekken.

Het CPB heeft een raming van de zorgkosten gemaakt in de laatste Ageing studie uit 2006. Hierin staat dat de kosten van gezondheidszorg toenemen van 8,8% van het Bruto Binnenlands Product (BBP) in 2006 naar 13,1% van het BBP in 2040. Het beslag van de zorgkosten op het totale BBP neemt toe met circa 50%.

Het CPB heeft geen raming gemaakt van de koopkrachtontwikkeling tot 2040. Welk deel van de koopkrachtontwikkeling benut zou moeten worden om de stijging van de zorgkosten af te dekken is daardoor niet duidelijk.

De leden van de SP-fractie vragen onder welk belastingregime 65- en 66-jarigen straks vallen en of het juist is dat deze groep straks over de eerste schijf in de inkomstenbelasting ook AOW-premie moeten betalen. Zij vragen wat hiervan de invloed is op de koopkracht van iemand die op 65-jarige leeftijd stopt met werken.

Het ligt in de rede om bij de leeftijdsverhoging van de AOW, de leeftijds-grenzen in de belasting- en premieheffing aan te passen naar 67 jaar. Dit betekent dat alle 65- en 66-jarigen vallen onder het regime voor belasting-plichtigen jonger dan 67 jaar. Zij betalen hiermee ook AOW-premie. Vergelijken met de huidige situatie waarin er op 65- en 66-jarige leeftijd geen AOW- premie is verschuldigd, betekent dit een negatief inkomenseffect dat oploopt met het inkomen en maximaal is aan het einde van de tweede belastingschijf.

De leden van de fractie van de SP en de ChristenUnie hebben verschillende vragen gesteld over de uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) en de overbruggingsuitkering in relatie tot de AOW. Het betreft vooral het verschil in voorwaarden voor het recht op uitkering en de uitkeringshoogte.

De IOW geeft ouderen die na 60 jaar werkloos of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt worden een tijdelijke uitkering na afloop van een (loongerelateerde) uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de Werkher-vattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) (maximaal 38 maanden). De uitkering bedraagt 70% van het minimumloon. De IOW duurt tot 65 jaar en kent nu een duur van maximaal 22 maanden (5 jaar minus 38 maanden). De IOW is een tijdelijke regeling die vervalt per 1 juli 2016.

Ter ondersteuning van de verhoging van de AOW-leeftijd is een pakket flankerende maatregelen aangekondigd. Een van deze maatregelen betreft de invoering van een overbruggingsuitkering. Recht op een overbrug-gingsuitkering heeft de werknemer van wie de WW-uitkering of loongere-lateerde WGA-uitkering is geëindigd als gevolg van het bereiken van de maximale uitkeringsduur en die op dat moment 65 of 66 jaar is en nog geen recht heeft op AOW. De hoogte van de overbruggingsuitkering ligt rond het niveau van de AOW.

Het voorontwerp van wet *overbruggingsuitkering* kent een grondslag voor de alleenstaande, alleenstaande ouder en de gehuwde uitkeringsgerech-tigde. Deze grondslag wordt zodanig berekend dat de netto-uitkering, indien betrokkene geen inkomen uit arbeid of overig inkomen heeft, gelijk is aan de netto bijstandsnorm voor alleenstaanden onder de AOW-gerech-tigde leeftijd plus de helft van het verschil tussen die norm en de bijstandsnorm voor alleenstaanden boven de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor de alleenstaande ouders en gehuwden is de grondslag in overeen-stemming met het bovenstaande berekend, maar dan uitgaande van de netto bijstandsnorm voor de alleenstaande ouders of de gehuwden.

De voorwaarden voor het recht op een overbruggingsuitkering wijken op een aantal onderdelen af van die van de IOW-uitkering. Het betreft de leeftijd waarop het recht op uitkering ontstaat, de hoogte van de uitkering en de vrijlating van inkomen uit arbeid. Bij de IOW gaat het om de leeftijd op de eerste dag waarop recht bestaat op WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. Bij de overbruggingsuitkering is de leeftijd – 65 of 66 jaar

– na afloop van de WW- of loongerelateerde WGA-uitkering van belang. De IOW-uitkering bedraagt 70% van het minimumloon, terwijl de hoogte van de overbruggingsuitkering afhankelijk is van de gezinssamenstelling en iets hoger ligt dan de IOW-uitkering. In de IOW is geregeld dat 70% van het inkomen uit arbeid wordt verrekend met de IOW-uitkering. Het voornemen is om bij de overbruggingsuitkering de eerste € 100 bruto van het inkomen uit arbeid vrij te laten en van het meerdere inkomen uit arbeid 70% te verrekenen met de uitkering.

De leden van de SP-fractie citeren een uitspraak van de minister van Financiën in het tv-programma Pauw en Witteman: «In de plannen van de vakbeweging hield voor die mensen op 65 hun uitkering op en gingen ze omlaag naar een AOW-uitkering. Bij ons blijven de mensen die hoge uitkering houden tot hun 67e en dat vind ik het meest sociale antwoord dat je kunt geven». De leden vragen zich af of deze stelling juist is, gezien de AOW-premie die betaald moet worden, en vragen de regering om een cijfermatige onderbouwing.

Verreweg de meeste oudere uitkeringsontvangers ontvangen een relatief hoge uitkering wegens arbeidsongeschiktheid (WIA/WAO) of werkloosheid (WW). Een gemiddelde WIA/WAO-uitkering bedraagt bruto € 17 500. In het kabinetsvoorstel is dit, inclusief tegemoetkoming arbeidsongeschikten en na belastingen, netto € 13 527. In 2010 bedraagt de AOW voor een alleenstaande € 13 335 bruto en na belastingen (exclusief AOW premie) € 12 347 euro. Ook de netto WW-uitkering valt in voorkomende gevallen veelal hoger uit dan de netto AOW, omdat deze afhangt van het laatst verdiende inkomen voor werkloosheid. Voor zowel WAO'ers als WW'ers geldt dat de netto uitkeringen dus overwegend hoger zijn dan de netto AOW.

Voor de bijstand geldt dat deze netto in het voorstel van de regering op 65- en 66-jarige leeftijd lager zal uitvallen dan de netto AOW op 65- en 66-jarige leeftijd door onder meer het betalen van de AOW-premie.

Verder speelt nog mee dat in de plannen van de vakbeweging het AOW-pensioen geleidelijk zou dalen. In de plannen van de vakbeweging zou het AOW-pensioen jaarlijks worden aangepast aan het verschil tussen de contractloonstijging plus incidentele loonontwikkeling en de toename van de levensverwachting. Omdat de levensverwachting naar verwachting sneller stijgt dan de gemiddelde jaarlijkse incidentele loonontwikkeling, zou dit leiden tot een relatief steeds lager AOW-pensioen op 65 jaar, waardoor mensen met een uitkering op 65 jaar terugvallen naar een relatief steeds lagere AOW. In het plan van de regering houdt men de uitkering tot 67 jaar, om daarna terug te vallen op een AOW-pensioen.

De leden van de SP-fractie vragen of lagere inkomens vaak eerder beginnen met werken dan mensen met hoge inkomens.

Het inkomen hangt deels af van het opleidingsniveau. Het volgen van een hogere opleiding duurt vaak langer, waardoor hoger opgeleiden inderdaad gemiddeld later de arbeidsmarkt betreden. Daar staat tegenover dat de arbeidsparticipatie van hoogopgeleide ouderen groter is dan die van laagopgeleide ouderen.

De leden van de SP-fractie vragen of de mogelijkheid om het AOW-pensioen eerder in te laten gaan zorgt voor een lager inkomen tot de dood ten opzichte van de huidige situatie.

Als onderdeel van de flankerende maatregelen bij de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar introduceert de regering voor mensen die lang-

durig substantiële arbeid hebben verricht de mogelijkheid om het AOW-pensioen te laten ingaan bij 65 of 66 jaar. Op de hoogte van het AOW-pensioen wordt dan een actuariële korting toegepast, die compenseert voor de extra uitkeringsjaren en het rentevoordeel voor de ontvanger. Zodoende ontvangt iedereen in beginsel over de resterende levensloop een zelfde bedrag als bij 67 jaar. Bij het eerder laten ingaan van het aanvullend pensioen geldt een vergelijkbare korting.

De leden van de SP-fractie vragen of het zo is dat mensen met zware beroepen vaak niet kunnen doorwerken tot 67 jaar.

Zware beroepen zijn beroepen die de meeste mensen niet kunnen uitoefenen tot 67 jaar zonder bovenmatige slijtage. Het is niet zo dat in het algemeen mensen niet door kunnen werken. Of mensen in een zwaar beroep kunnen doorwerken is mede afhankelijk van de stand der techniek en de stand der wetenschap om deze slijtage te voorkomen of te beperken, en zoveel mogelijk voordat slijtage optreedt de inzetbaarheid van de mensen in minder zware beroepen te vergroten. Het betreft daarom niet een kwestie van absoluut niet door kunnen werken, maar eerder een kwestie van aanvaardbaarheid. De regering zet komende jaren in op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, zoals geschetst in de notitie Arbeidsparticipatie ouderen (Kamerstukken II 2009/10, 32 163, nr. 13). Door nu nadrukkelijk in te zetten op duurzame inzetbaarheid in het algemeen en specifiek voor werknemers in zware beroepen te versterken, zal de uittreedleeftijd waarschijnlijk hoger worden.

De leden van de SP-fractie vragen om de koopkrachteffecten voor alleenstaande en gehuwde of samenwonende AOW-gerechtigden voor vijf verschillende inkomensniveaus (aanvullend pensioen van € 0, € 4 000, € 8 000, € 18 000, € 24 000). Daarnaast vragen zij naar het onderscheid in koopkrachteffect wanneer deze huishoudens op 65-, 66- of 67-jarige leeftijd stoppen met werken. Zij vragen om een aantal voorbeelden uit te werken waarin de koopkrachtveranderingen duidelijk worden. Ook vragen zij om hierbij eventuele veranderingen in de pensioenopbouw mee te nemen.

Het CPB heeft in een memo van 15 januari de effecten van de leeftijdsverhoging AOW geanalyseerd. Hierin zijn voor zeven verschillende inkomensniveaus de inkomenseffecten van het wetsvoorstel berekend. Na overleg met het CPB constateert de regering dat de gevraagde koopkrachteffecten voor alleenstaanden al in het CPB-memo zijn opgenomen. Het CPB geeft aan dat de inkomenseffecten voor inkomens tussen de berekende categorieën lineair kunnen worden benaderd. Hierdoor is het inkomenseffect bij een alleenstaande AOW'er met een aanvullend pensioen van € 5 000, die is opgenomen in de CPB-notitie, vergelijkbaar met het gevraagde voorbeeld van € 4 000. Het CPB heeft in de berekeningen rekening gehouden met verschillen in leeftijdsverwachting tussen hoge en lage inkomens. Hierdoor is het conceptueel moeilijk om de inkomenseffecten van een gehuwde of samenwonende AOW-gerechtigde te berekenen. De verschillen in levensverwachting tussen partners, en daarmee ook inkomenseffecten, kunnen immers groot zijn. Het CPB geeft aan dat het voor de inkomenseffecten in principe niet relevant is wanneer iemand stopt met werken. De berekende effecten brengen in kaart wat het inkomensverlies is uit hoofde van de uitkeringen, met andere woorden het gaat om de vraag hoe de overheid de verschillende inkomensgroepen behandelt. Bij deze vraag is het niet relevant hoeveel men bijverdient door te gaan werken. Bij flexibilisering van het AOW-pensioen (naar 65 of 66 jaar) wordt op de hoogte van het AOW-pensioen een actuariële korting toegepast die compenseert voor de extra uitkerings-

jaren en het rentevoordeel voor de ontvanger. Zodoende ontvangt iedereen in beginsel over de resterende levensloop eenzelfde bedrag aan AOW-pensioen. Het CPB heeft in de berekening van de inkomenseffecten de veranderingen in de fiscale faciliteiten van de pensioenopbouw meegenomen.

De leden van de PVV-fractie vragen of er mogelijkheden zijn om de werkgevers en werknemers te stimuleren door te laten werken na 65 jaar, maar dan op vrijwillige basis op basis van een gezonde prikkel in plaats van een sanctie/AOW-korting. De leden van de SP-fractie vragen wat de participatietoename is indien deze doorwerkbonus zou blijven bestaan.

De mogelijkheden om (vrijwillig) doorwerken na 65 jaar te stimuleren zijn onderzocht (notitie «Men is zo oud als men zich voelt», Kamerstukken II, 2008/09, 29 544, nr. 152). Momenteel is het aantrekkelijk om door te werken na 65 jaar voor zowel werknemers als werkgevers. Werknemers gaan er bijvoorbeeld op vooruit als gevolg van de doorwerkbonus en het wegvallen van de AOW-premie. Voor werkgevers dalen de kosten doordat de werkgeverspremies voor de werknemersverzekeringen wegvallen. Verder heeft het kabinet in de nota Arbeidsparticipatie ouderen (Kamerstukken II 2009/10, 32 163, nr. 13) een wetsvoorstel aangekondigd met arbeidsrechtelijke aanpassingen om doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd op korte termijn te stimuleren. De aanpassingen gaan onder meer over de verplichtingen van de werkgever bij ziekte van de werknemer, ruimere mogelijkheden voor het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het laten gelden van de Wet minimumloon en vakantiebijslag voor werknemers van 65 jaar en ouder. De regering verwacht echter niet dat met vrijwillig doorwerken na 65 jaar de bijdrage van de maatregel aan de houdbaarheid wordt gehaald.

De leden van de SP-fractie vragen of de introductie van de vervroegde uittrekking (VUT) heeft geleid tot een lager WAO-risico voor ouderen. Daarnaast vragen zij welke gevolgen de verhoging van de AOW-leeftijd heeft op de toekomstige instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Deze leden vragen ook hoe hoog de extra uitgaven aan sociale zekerheid zijn als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd, en of daarbij ook rekening is gehouden met de toekomstige instroom in de WIA.

Het ligt voor de hand dat de instroom van ouderen in de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) na introductie van de VUT lager lag, omdat er toen minder ouderen werkten (minder werkenden betekent automatisch een lager WAO-risico).

Het CPB heeft berekend dat het kabinetsvoorstel voor de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar een houdbaarheidswinst van 0,7% van het BBP oplevert. Daarbij is rekening gehouden met een weglek van 0,2% BBP door een groter beroep op uitkeringen als WW, WIA en Wet werk en bijstand (WWB). Dit verlies is niet uitgesplitst naar de afzonderlijke uitkeringen.

De leden van de SP-fractie merken op dat er veel vrouwen en mannen zijn die enkele jaren niet werken omdat zij bijvoorbeeld zorg dragen voor een ziek familielid, kind of partner. Of omdat zij enkele jaren voor hun kinderen willen zorgen. Deze leden vragen op welke wijze mensen zonder recent arbeidsverleden worden gecompenseerd voor het zware werk dat zij hebben verricht. Zij vragen of deze mensen ook aanspraak kunnen maken op een uitzonderingsmaatregel.

Een werkgever moet een werknemer die tussen de vijftwintig en dertig jaar werkzaam is in een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen

zwaar beroep andere passende arbeid aanbieden of ondersteuning bieden bij het vinden daarvan, tenzij de werknemer bij deze werkgever minder dan vijf jaar werkzaam zal zijn op het moment dat deze dertig jaar in een zwaar beroep werkt. Indien de werkgever dat niet doet is hij de werknemer een compensatie verschuldigd. Wanneer niet aan de arbeidsverledenis van dertig jaar wordt voldaan is geen compensatie verschuldigd. De periode vijftientig tot dertig jaar in een zwaar beroep hoeft niet aaneengesloten of bij een werkgever opgebouwd te zijn.

De leden van de SP-fractie vragen of zich af of het verhogen van de AOW-leeftijd leidt tot minder vrijwilligerswerk en of de kosten van het door betaalde krachten laten uitvoeren van dit werk de houdbaarheids-winst van verhoging van de AOW-leeftijd zullen beïnvloeden.

Dit is niet het geval. Een toenemende arbeidsparticipatie is per saldo gunstig voor de overheidsfinanciën, zoals het CPB ook al eerder heeft aangegeven. De gestage groei van het aantal gepensioneerden – overigens verrichten niet alleen gepensioneerden vrijwilligerswerk – zorgt ervoor dat meer mensen meer tijd zullen hebben om beschikbaar te zijn voor vrijwilligerswerk. De verhoging van de AOW-leeftijd leidt dus niet tot minder vrijwilligerswerk.

De leden van de SP-fractie vragen met hoeveel uur de arbeidsweek van werkenden in 2020 en 2040 verlengd zou moeten worden om evenveel extra arbeidsuren te krijgen als nu wordt bereikt met verhoging van de AOW-leeftijd. Deze leden vragen of deze eventuele maatregel in de toekomst niet veel adequater is, omdat die dan kan worden toegespitst op sectoren waar dan eventuele tekorten aan arbeid (zijn) ontstaan.

Het verlengen van de werkweek kan naar de mening van de regering geen alternatief zijn voor het verhogen van de AOW-leeftijd omdat de lengte van de werkweek in beginsel een zaak is waar werkgever en werknemer samen afspraken over maken. Deze maatregel zal ook niet adequater zijn omdat hiermee de arbeidsparticipatie niet wordt verhoogd. Daarnaast is het de vraag of het verplicht verlengen van de werkweek zal bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers omdat werkgevers en werknemers onderling afspraken zullen moeten maken voor het vormgeven van een effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering een overzicht kan geven van prognoses van 20 tot 30 jaar geleden over de arbeidsmarkt van nu. Deze leden vragen welke daarvan wel en niet zijn uitgekomen. Deze leden vragen om een toelichting waaruit blijkt waarom ze niet zijn uitgekomen. Deze leden vragen wat dit zegt over de prognoses van nu over 20 en 30 jaar in de toekomst.

Het CPB en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hebben in 1997 drie scenario's opgesteld voor de periode 1995–2020, namelijk 1) Global Competition, 2) European Coordination en 3) Doorgroeiscenario's.

Bruto participatiegraden naar geslacht en leeftijd; prognose 2010

	Global Competition	European Coordination	Doorgroeiscenario
Totaal	72%	70%	71%
Mannen	81%	80%	61,5%
20–29 jaar	74%	75%	69,5%
30–54 jaar	91%	91%	71%
55–64 jaar	59%	56%	28%

	Global Competition	European Coordination	Doorgroeisce- nario
Vrouwen	63%	60%	61,5%
20–29 jaar	69%	70%	69,5%
30–54 jaar	72%	70%	71%
55–64 jaar	31%	25%	28%

De huidige situatie is gunstiger. Eind 2008 bedroeg de bruto participatiegraad circa 75%. Door de crisis is deze gedaald tot circa 74%.

Er zijn twee belangrijke redenen waarom de participatiegraad gunstiger is dan de ramingen van het CPB/CBS.

1. Het aantal werkende ouderen is fors gestegen als gevolg maatregelen die genomen zijn op het gebied van VUT en prepensioenen;
2. Veel meer vrouwen zijn gaan werken. Door de economische groei vonden zij gemakkelijker een baan.

De leden van de PVV-fractie merken op dat er nog een oceaan is aan mensen (ca. 900 000) die aan de kant staan, die wel willen en kunnen werken. Daarnaast zijn er 500 000 mensen die meer uren willen werken. Dit is een reserve van 1,4 miljoen mensen. Deze leden vragen of de regering op de hoogte is van deze arbeidsreserve. Zo ja, heeft de regering met deze reserve rekening gehouden, aldus deze leden. Deze leden vragen waaruit blijkt dat de potentiële beroepsbevolking de komende jaren zal verminderen. Deze leden vragen om een onderbouwd rekenmodel van deze prognose. Zij vragen hoe de regering omgaat met het gegeven dat maar 13% van 64-jarigen werkt. Verder merken de leden van de PVV-fractie op dat er volgens de commissie Arbeidsparticipatie (commissie-Bakker) 175 000 mensen zijn die in de WW en bijstand zitten en wel willen werken. Deze leden hoe de regering met dit feit omgaat. Deze leden merken op dat de commissie Bakker het volgende aangeeft: «we weten eigenlijk maar weinig over de vraag naar arbeid en de ontwikkeling ervan. Meer kennis over de toekomstige arbeidsvraag is nodig». Deze leden vragen of de regering eerst een dergelijk onderzoek kan instellen alvorens te beslissen over het wetsvoorstel.

De verwachte krimp van de potentiële beroepsbevolking volgt uit de demografische prognoses van het CBS voor de komende decennia. Het verschil tussen de potentiële en de daadwerkelijke beroepsbevolking wordt gevormd door heel diverse groepen die om heel diverse redenen momenteel niet participeren. De regering heeft de ambitie de algehele arbeidsparticipatie op het niveau van 80 procent te brengen. Van alle mensen tussen de 20 en 65 jaar zonder werk in 2008, die aangeven werk te willen, zoekt maar 45 procent actief naar werk. Naar verwachting zal door de economische crisis dit percentage momenteel lager zijn (ontmoedigingseffect).

Zorgen dat meer oudere werknemers op de arbeidsmarkt actief zijn, is een fundamenteel onderdeel van die ambitie. In dat licht zijn al forse stappen gezet, onder andere met de aanpak van VUT- en prepensioenregelingen. Voor nadere informatie over dit onderwerp zij verwezen naar de nota Arbeidsparticipatie ouderen van december 2009 (Kamerstukken II 2009/10, 32 163, nr. 13).

In antwoord op de vraag hoe de regering omgaat met het gegeven dat maar 13% van 64 jaar werkt, merkt de regering op dat dit percentage aangeeft hoe belangrijk het is ouderen te stimuleren om langer door te werken. Daarom is onder meer de doorwerkbonus ingevoerd, die het inkomen fors verhoogt.

Er komen met grote regelmaat studies over de toekomstige vraag naar arbeid, uitgesplitst naar sector (CPB, ROA). Deze rapporten worden goed gevolgd. Er is geen reden om een nieuw onderzoek inzake de toekomstige vraag naar arbeid in te stellen.

De leden van de PVV-fractie vragen hoe groot de potentiële beroepsbevolking in 2025 is. Deze leden vragen hoeveel mensen hiervan wel willen en wel kunnen werken, maar geen werk hebben.

Bij arbeidsmarktontwikkeling op termijn speelt een aantal onzekerheden een rol. Hoe langer de periode is, des te onbetrouwbaarder zijn de prognoses. Zeker in deze bijzondere tijden zijn langetermijnvoorspellingen onzeker.

Een andere onzekerheid is de mate en het tempo waarin de economie zich kan herstellen. Aanpassingsmechanismen zijn onder andere de lonen (loonflexibiliteit), het personeelsvolume (arbeidsmarktflexibiliteit) en beleid. Ook menselijk gedrag, zoals terugtrekken van de arbeidsmarkt omdat geen baan wordt verwacht, outsourcing, (tijdelijke) arbeidsmigratie en verhoging van de productiviteit spelen een rol. Tot slot beïnvloeden vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar: groeit de vraag, dan stijgt doorgaans ook het aanbod en omgekeerd. Kortom, de potentiële beroepsbevolking is moeilijk te voorspellen.

Door Paul de Beer zijn op basis van veronderstellingen berekeningen gemaakt voor het jaar 2024. Als iedereen van 50 jaar en jonger vanaf 2009 zou doorwerken tot 65 jaar stijgt de effectieve uittredleeftijd tot 65 jaar in 2024 en is de beroepsbevolking 600 000 personen groter dan nu. Als de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen in 15 jaar gelijk zou zijn aan die van mannen, dan levert dat in 2024 een extra 650 000 personen op.

De leden van de PVV-fractie vragen hoeveel jaar de regering nodig denkt te hebben om de overheidsfinanciën van de toekomst veilig te stellen. Deze leden vragen of na het behalen van dit beoogde doel de AOW-leeftijd dan weer verlaagd wordt. Zo ja, gebeurt dat dan ook als het aantal jaar dat een gemiddeld mens leeft weer gedaald is? Zo nee, waarom niet?

Een houdbaarheidstekort impliceert dat de uitgaven van de overheid structureel (blijvend) hoger zijn dan de inkomsten en dus structureel verlaagd moeten worden. De verhoging van de AOW-leeftijd verlaagt de uitgaven van de overheid structureel. Het is dus niet zo dat na verloop van tijd voldoende bespaard is en de AOW-leeftijd weer omlaag kan.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen naar de ontwikkeling van de pensioenlasten tot 2040.

Het CPB heeft, naar aanleiding van een verzoek van de commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (commissie-Goudswaard), een projectie gemaakt van de ontwikkeling van de pensioenlasten. In onderstaande tabel is de ontwikkeling van de pensioenpremie als percentage van de loonsom weergegeven voor de basisprojectie en twee onzekerheidsvarianten namelijk een hoger rendement op beleggingen en gestegen levensverwachting. Uit de projectie blijkt dat de pensioenpremie onder de huidige instituties zal stijgen van 12,7% van de loonsom naar 20,2% van de loonsom in 2025, om vervolgens te dalen tot 17,9% in 2050.

Tabel x: projectie pensioenlasten

	2009	2025	2050
Basisprojectie	12,7%	20,2%	17,9%
1% hoger aandelenrendement	12,7%	17,2%	14,6%
1 jaar hogere levensverwachting	12,7%	19,4%	17,2%

De leden van de SGP-fractie vragen of de analyse van de regering niet pleit voor verdergaande fiscalisering van de AOW.

Sinds eind jaren '90 is de AOW-premie gemaximeerd op 17,9%. De AOW-lasten worden naast deze gemaximeerde premie uit belastingen betaald. Het aandeel van de AOW-lasten dat uit belastingen wordt betaald, neemt daarom snel toe tot bijna twee derde van het totaal in 2040. Het huidige kabinet heeft bovendien besloten tot beperking van de indexering van de tweede belastingschijf. Het aandeel van de AOW-lasten dat in 2040 uit belastingen wordt betaald zal daardoor hoger uitkomen.

Een nog verdere versnelling van de fiscalisering zal nog maar een beperkte aanvullende bijdrage aan de houdbaarheid leveren. Deze moet worden afgewogen tegen een aantal nadelen die het kabinet zwaar vindt wegen. In de eerste plaats de negatieve en ingrijpende inkomenseffecten voor ouderen die dit met zich mee zal brengen. Het kabinet kiest hier niet voor, ook omdat het voor 65-plussers zeer moeilijk is om deze ingrijpende inkomenseffecten ongedaan te maken. In de tweede plaats heeft fiscalisering een negatief effect op de arbeidsparticipatie, omdat fiscalisering uitgesteld loon zwaarder belast en daarmee de prikkel om te werken verkleint. En in de derde plaats betekent verdergaande of volledige fiscalisering ook dat het verzekeringskarakter van de AOW steeds meer naar de achtergrond schuift.

3. Waarom de AOW-leeftijd verhogen en waarom nu?

De leden van de PVV-fractie vragen waarom de regering ondanks de eerdere belofte niet aan de pensioenleeftijd te komen, nu hier toch voor kiest. De leden van de D66-fractie vragen wat de reden is om de verhoging van de AOW-leeftijd pas in 2020 in gang te zetten. Zij vragen op welke manier de verhoging bijdraagt aan de extra urgentie die is ontstaan door de financiële crisis.

De leden van de SP-fractie constateren dat geen van de coalitiepartijen de verhoging van de AOW-leeftijd in het verkiezingsprogramma had opgenomen. Zij vragen wat de rechtvaardiging van de regering is om deze maatregel in afwijking van de verkiezingsprogramma's van de partijen die de coalitie vormen voor te stellen. Zij vragen welke feiten, argumenten, demografische prognoses en omstandigheden die voor de verkiezingen bekend waren in drie jaar veranderd zijn om een maatregel te rechtvaardigen die in 2020 ingaat.

De houdbaarheid van de verzorgingsstaat komt geleidelijk onder druk te staan door maatschappelijke ontwikkelingen zoals de vergrijzing en de ontgroening. Deze ontwikkeling is niet nieuw, maar is al langer gaande. In 2008 waarschuwde de commissie Arbeidsparticipatie al voor de gevolgen van de ontgroening voor de beschikbare hoeveelheid arbeidskrachten. Deze commissie concludeerde toen al dat een verhoging van de pensioenleeftijd op termijn onvermijdelijk zou zijn. De regering concludeerde in reactie daarop dat verhoging van de pensioenleeftijd nog niet aan de orde was en dat eerst ingezet moest worden op het bevorderen van doorwerken tot 65 jaar.

Sinds de zomer van 2008 is wereldwijd sprake van een financiële crisis die ook in Nederland grote economische gevolgen heeft. Voor het zo goed mogelijk opvangen van deze tegenwind waren forse ingrepen noodzakelijk, die hebben geleid tot een toename van de staatsschuld. Ook het systeem van pensioenfondsen en kapitaalgedekte aanvullende pensioenen is in de huidige economische crisis kwetsbaar gebleken. De vergrijzing komt daar nog bij. Dit heeft de regering genoodzaakt tot onderzoek naar de vraag hoe het huidige pensioenstelsel ook op lange termijn houdbaar kan blijven. De financiële crisis als reden om deze keuze nu te maken was nog niet te voorzien ten tijde van de verkiezingen.

De leden van de SP-fractie vragen de regering de kiezer eerst te laten spreken alvorens een dergelijke zware maatregel te nemen die niet in lijn is met eerder ingenomen standpunten en waarbij op geen enkele wijze de noodzaak bestaat om thans tot invoering over te gaan daar het materiële effect pas na 2020 plaatsvindt.

De regering is van oordeel dat een adequate en daadkrachtige aanpak van de financiële gevolgen van de financiële en economische crisis gewenst is. Soms is het dan noodzakelijk een maatregel te treffen die men niet als leuk of prettig ervaart, maar die wel noodzakelijk geacht wordt. Bij dergelijke maatregelen is een goede dialoog met en in de samenleving van belang. De regering geeft hier invulling aan met voorlichtingsactiviteiten en met het stimuleren van en meedoen aan het maatschappelijk debat over deze maatregel.

De leden van de SP-fractie vragen de regering om een overzicht van alle peilingen over de verhoging van de AOW-leeftijd. Zij vragen om een reactie op het beeld dat deze peilingen geven.

Afgelopen jaar hebben zowel het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als diverse onderzoeksbureaus en belangenorganisaties peilingen gehouden over de verhoging van de AOW-leeftijd. Deze peilingen verschillen in de gekozen methodiek, de context van de vraagstelling en de vragen zelf. De uitkomsten van de peilingen zijn daarom moeilijk met elkaar te vergelijken. De regering beschikt niet over een totaaloverzicht van alle wetenschappelijke en populaire (internet)peilingen die over de AOW-leeftijd zijn verschenen.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering nader kan onderbouwen of mag worden verwacht dat met de nu voorgestelde verhoging van de AOW-leeftijd een zodanig bijdrage zal worden gegeven aan de arbeidsmarkt dat continuering van het stelsel van de AOW voor een ruime periode verzekerd zal zijn. De leden van de SP-fractie vragen of de regering het mogelijk en wenselijk acht dat de AOW en pensioenleeftijd verlaagd kan worden als demografische ontwikkelingen in de nabije of verre toekomst anders zijn dan verwacht.

Voor de AOW zijn de ontgroening en snel stijgende levensverwachting belangrijke ontwikkelingen. Zij dragen ertoe bij dat de beroepsbevolking vanaf 2010 kleiner wordt, terwijl het aantal 65-plussers naar verhouding snel toeneemt. Tegenover een AOW-gerechtigde stonden in 1957 nog ruim zes mensen in de leeftijd van 20 tot 64 jaar. Inmiddels is de verhouding een op vier en op het hoogtepunt van de vergrijzing zal de verhouding bijna een op twee zijn. Bovendien moet de potentiële beroepsbevolking daarnaast ook de voorzieningen en lasten dragen voor een ander deel van de bevolking – opgroeiende kinderen – dat ook gelijk is aan de helft van de beroepsbevolking.

Verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd is daarom in de ogen van de regering onontkoombaar voor de houdbaarheid van het stelsel van de verzorgingsstaat. Tegelijkertijd staat de AOW daarin niet op zichzelf. Dat geldt ook voor de houdbaarheid van de gehele overheidsfinanciën. De regering heeft daarom het initiatief genomen voor een brede heroverweging van de overheidsuitgaven, naast de verhoging van de AOW-leeftijd en de andere maatregelen uit het aanvullend beleidsakkoord (zoals EWF en zorg).

Voor wat betreft de verhoging van de AOW-leeftijd in de toekomst, zal verdere aanpassing wellicht noodzakelijk zijn. Een belangrijke factor daarin is de ontwikkeling van de gemiddelde levensverwachting. Deze zal de komende jaren blijven stijgen.

Daarbij moet ook de ontwikkeling van de gezonde levensverwachting betrokken worden. Op dit moment is die echter onzeker. Het is daarom nu niet te voorspellen of een aanpassing in de toekomst nodig zal blijken te zijn.

De leden van de VVD-fractie merken op dat het antwoord van de regering op de constatering van de Raad van State dat de mensen geboren na 1 januari 1955 in feite de lasten van de vergrijzing moeten dragen hen verbaast. Deze leden vragen hoe de regering kan weten welk beleid de komende kabinetten gaan voeren. Deze leden vragen op welk ander evenwichtig regeringsbeleid ten aanzien van de evenwichtigheid tussen generaties de regering dan doelt.

Deze leden en de leden van de fracties van de SGP en D66 vragen of de regering inzicht kan geven in de verdeling van lusten en lasten tussen de generaties.

De Raad van State acht het van belang te komen tot een evenwichtige verdeling tussen de generaties bij de lasten die uit dit wetsvoorstel voortvloeien. Ook de regering acht een evenwichtige verdeling van de lasten tussen generaties van belang. In het nader rapport stelt de regering van mening te zijn dat de verhoging van de AOW-leeftijd niet geïsoleerd gezien moet worden, maar in de context van het bredere, evenwichtige kabinetsbeleid dat is gevoerd en nog gevoerd zal worden.

Niet alleen de verhoging van de AOW-leeftijd beïnvloedt de verdeling van lasten tussen generaties. Ook andere beleidsmaatregelen hebben gevolgen voor deze verdeling. Een voorbeeld daarvan is het ook in het nader rapport gememoreerde besluit tot beperking van de indexering van de tweede belastingschijf, waardoor een geleidelijke fiscalisering van de lasten ontstaat. Het aandeel van de AOW-lasten dat in 2040 uit belastingen wordt betaald zal daardoor hoger uitkomen. Dit leidt tot een andere verdeling van de lasten tussen premiebetalers enerzijds en belastingbetalers anderzijds. De CPB-notitie¹ van 13 januari 2010 geeft inzicht in hoe deze beide maatregelen neerslaan bij verschillende groepen.

De leden van de fracties van CDA, ChristenUnie, VVD, D66, SP en PVV hebben vragen gesteld over de levensverwachting, gezonde levensverwachting, verschillen in levensverwachting tussen bevolkingsgroepen en de mogelijkheid om de AOW-leeftijd te koppelen aan de ontwikkeling van de levensverwachting.

Levensverwachting

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe de levensverwachting bij geboorte en de levensverwachting bij de leeftijd van 65 jaar zich hebben ontwikkeld sinds de introductie van de AOW en hoe deze zich in de toekomst zal ontwikkelen. De leden van de SP-fractie

¹ CPB Notitie «Analyse voorstel verhoging AOW-leeftijd», nummer: 2010/3.

constateren dat de levensverwachting van een 65-jarige sinds de invoering van de AOW in 1957 met vier jaar is toegenomen en stellen dat door de verhoging van de AOW-leeftijd deze extra tijd voor de helft ongedaan wordt gemaakt. Zij vragen of de regering het een wenselijke ontwikkeling acht dat het aantal mensen dat (gezond) de pensioenleeftijd haalt, door de verhoging naar 67 jaar zal afnemen. De leden van de SP-fractie vragen ook hoeveel mensen overlijden tussen 65 jaar en 67 jaar. De leden van de PVV-fractie vragen of de regering heeft gekeken naar de toegenomen levensverwachting in verhouding tot het aantal gezonde jaren dat men leeft. Deze leden vragen tevens welke conclusie de regering hieruit trekt.

Tabel 1 laat de ontwikkeling zien van de levensverwachting in jaren sinds 1957, evenals de verwachte ontwikkeling van de levensverwachting tot en met 2040.

Tabel 1: ontwikkeling levensverwachting in jaren (bron: CBS)

		Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij geboorte	1957	71,4	74,6
	2010	78,7	82,6
	2040	82,3	84,8
Resterende levensverwachting bij 65 jaar	1957	14,5	15,7
	2010	17,9	21,1
	2040	20,5	22,6

Zoals uit de tabel blijkt is de resterende levensverwachting bij 65 jaar sinds de start van de AOW in 1957 opgelopen met ongeveer een kwart tot gemiddeld circa negentien jaar. Deze stijging gedurende de afgelopen vijftig jaar geeft voldoende ruimte voor een verhoging van de AOW-leeftijd met twee jaar, te meer daar ook de komende jaren de gemiddelde levensverwachting blijft stijgen.

Uiteraard wenst ook de regering dat zoveel mogelijk mensen (gezond) de AOW-leeftijd halen. De stijging van de levensverwachting draagt daaraan bij. Volgens het CBS stierven in 2008 in Nederland 1 824 personen op de leeftijd van 65 jaar en 1 761 personen op de leeftijd van 66 jaar. Dat was respectievelijk 10,9 promille en 11,9 promille van de bevolking van die leeftijd. Ter vergelijking: in 1957 stierf ongeveer 20 promille van de bevolking van 65 en 66 jaar.

De regering heeft niet alleen gekeken naar de levensverwachting, maar ook naar de gezonde levensverwachting. Het CBS hanteert hiervoor drie indicatoren. Twee daarvan, de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid en de levensverwachting zonder lichamelijke beperkingen, zijn de afgelopen decennia toegenomen. De derde indicator, de levensverwachting zonder chronische ziektes, is daarentegen afgenomen. Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van deze indicatoren weer.

Tabel 2: ontwikkeling gezonde levensverwachting bij 65 jaar in jaren (bron: CBS)

	In als goed ervaren gezondheid		Zonder lichamelijke beperkingen		Zonder chronische ziektes	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
1981	9	11	10	8	6	7
2007	11	12	13	12	4	4

Het CBS concludeert uit deze cijfers dat mensen ondanks chronische ziektes kennelijk vaker in staat zijn om zonder lichamelijke beperkingen te

leven. Het toegenomen gebruik van hulpmiddelen en betere chirurgische mogelijkheden spelen hierbij mogelijk een rol. De toename van het aantal jaren met chronische ziektes kan worden verklaard door eerdere diagnose en betere behandelingsmethoden¹.

Verschillen in levensverwachting

De leden van de SP-fractie vragen de regering naar de verschillen in levensverwachting uitgesplitst naar opleidingsniveau en geslacht. Ook vragen zij of het juist is dat de levensverwachting van een werknemer in de sociale werkvoorziening gemiddeld 30% lager is dan de levensverwachting van een gemiddelde werknemer, en welke conclusie de regering verbindt aan dit feit. De leden van de SP-fractie vragen ook of het juist is dat verplicht langer doorwerken het verschil in aantal gezonde jaren waarin van de AOW en het pensioen kan worden genoten tussen mensen met een hoge en mensen met een lage levensverwachting wordt vergroot. Ten slotte willen de leden van de SP-fractie weten of de regering van mening is dat het wetsvoorstel voldoende rekening houdt met verschillen in levensverwachting. De leden van de PVV-fractie vragen of het wetsvoorstel de laagopgeleiden onevenredig hard raakt, omdat hun levensverwachting sinds 1957 nauwelijks is toegenomen en omdat zij minder aanvullend pensioen hebben en dus qua inkomen veel afhankelijker zijn van de AOW.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering een reactie te geven op de stelling van professor Klinkhamer tijdens de hoorzitting in de Tweede Kamer van 21 januari 2010 dat stoppen met werken aantoonbaar slechter is voor de gezondheid, vooral als gevolg van welvaartsziektes, en dat dit juist ook de lage inkomensgroepen treft. Verder vragen deze leden of de regering de verschillen in levensverwachting tussen inkomensgroepen accepteert als een voldongen feit, of dat de regering mogelijkheden ziet om deze verschillen te verkleinen.

Tabel 3 geeft inzicht in de levensverwachting bij geboorte en de resterende levensverwachting op de leeftijd van 65 jaar, uitgesplitst naar geslacht en opleidingsniveau.

Tabel 3: levensverwachting in jaren naar opleidingsniveau, 1997–2005 (bron: CBS)

Levensverwachting	Opleiding	Mannen	Vrouwen
Bij geboorte	Basisonderwijs	72,2	78,1
	VMBO	74,6	81,1
	Havo, vwo, mbo	77,1	83,7
	HBO, Universiteit	79,1	83,8
Resterend bij 65 jaar	Basisonderwijs	13,9	18,2
	VMBO	15,0	20,1
	Havo, vwo, mbo	16,3	21,8
	HBO, Universiteit	17,5	21,4

In antwoord op de vraag van de SP-fractie of de levensverwachting van een werknemer in de sociale werkvoorziening gemiddeld 30% lager is dan de levensverwachting van een gemiddelde werknemer, en welke conclusie de regering hieraan verbindt, merkt de regering op dat zij geen beschikking heeft over specifieke gegevens over de levensverwachting van deze specifieke werknemers. Zij kan de stelling van de leden van de SP-fractie op dit punt niet verifiëren en er daarom ook geen conclusie aan verbinden.

Tevens vragen deze leden of de levensverwachting van mensen met lage inkomens lager is dan die van mensen met hoge inkomens. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat dit inderdaad het geval is.

¹ J.W. Bruggink e.a. (2009), Trends in gezonde levensverwachting, in Bevolkingstrends 1e kwartaal 2009, CBS.

Net als de leden van de verschillende fracties vindt de regering het belangrijk om de (gezonde) levensverwachting van de totale bevolking te verhogen. De regering verwacht dat er een potentieel grote gezondheidswinst valt te behalen bij groepen met een lage opleiding. De regering wijst in dit kader op het beleidsplan voor de aanpak van sociaal-economische gezondheidsverschillen, dat de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport in december 2008 aan uw Kamer heeft aangeboden (Kamerstukken II 2008/09, 22 894 nr. 209).

Verder merkt de regering in antwoord op de vragen van de VVD-fractie op dat als de stelling van professor Klinkhamer waar is, juist de lagere inkomensgroepen baat hebben bij langer doorwerken.

Koppeling AOW-leeftijd aan ontwikkeling levensverwachting

De fractieleden van de ChristenUnie wijzen erop dat de resterende levensverwachting bij 65 jaar naar verwachting met twee jaar stijgt tussen 2010 en 2040. Deze leden vragen de regering hoe groot de houdbaarheidswinst zou zijn als de stijging van de AOW-leeftijd zou worden gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting. De leden van de D66-fractie vragen waarom de regering er niet voor heeft gekozen om de AOW-leeftijd te koppelen aan de levensverwachting, terwijl de regering al heeft aangegeven het onvermijdelijk te achten dat de AOW-leeftijd opnieuw zal moeten worden aangepast indien de levensverwachting verder stijgt. Kan de regering hier dan niet beter op anticiperen, vragen deze leden. De leden van de D66-fractie wijzen er daarbij op dat in andere landen het basispensioen is gekoppeld aan de levensverwachting en vragen welke bezwaren de regering ziet ten opzichte van andere landen. Verder vragen deze leden de regering om nader in te gaan op de vraag van de Raad van State of de voorgestelde leeftijdsverhoging voor een ruime periode voldoende zal zijn om het AOW-stelsel te continueren.

De AOW-leeftijd koppelen aan de stijging van de levensverwachting impliceert dat er vanaf het moment van koppeling geen verder houdbaarheidsverlies plaatsvindt, maar ook dat er geen houdbaarheidswinst is omdat men niet inloopt op de inmiddels ontstane groei. Koppeling aan de ontwikkeling van de levensverwachting betekent ook dat iedereen pas bij het naderen van de pensioenleeftijd zekerheid krijgt over het precieze tijdstip. Dit is ongewenst. De regering heeft hier dan ook niet voor gekozen.

Volgens de meest recente bevolkingsprognose van het CBS zal de resterende levensverwachting van een 65-jarige tot 2040 met twee jaar stijgen. In 2050 ligt de levensverwachting bij 65 nog een half jaar hoger. De houdbaarheidswinst bij koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting is afhankelijk van de vormgeving. Bij onmiddellijke ingang van de koppeling wordt in 2040 een AOW-leeftijd van 67 jaar bereikt. Dat is vijftien jaar later dan in het voorstel van de regering. In eerste instantie treedt dus een houdbaarheidsverlies op ten opzichte van het wetsvoorstel. Echter, omdat de levensverwachting na 2040 verder stijgt, zal op de zeer lange termijn sprake zijn van extra houdbaarheidswinst. Hierbij is overigens een 1-op-1 doorvertaling van de stijging verondersteld. Dit is in de meeste landen niet gebruikelijk.

De regering acht het denkbaar dat in de toekomst de AOW-leeftijd opnieuw zal worden aangepast als de levensverwachting én de gezonde levensverwachting blijven stijgen. Op dit moment is het echter nog te vroeg om daar conclusies over te trekken.

De leden van de fracties van de PVV, de VVD, de SP en D66 vragen om een onderbouwing van de houdbaarheidseffecten van de verhoging van de

AOW-leeftijd en het flankerend beleid. De leden van de fracties van de PVV en de SP vragen of de extra inkomsten uit de belastingen op de tweede pijler voldoende zijn om de toenemende uitgaven aan de AOW te dekken. De leden van de VVD-fractie vragen of verhoging van de AOW-leeftijd het houdbaarheidstekort voor een ruime periode oplost, wat het effect van een sneller invoeringspad is en of de maatregel voldoende verankerd is. De leden van de fracties van D66 en de PVV vragen inzicht in de ontwikkeling van de inkomsten uit AOW-premies en uitgaven aan AOW. De leden van de PVV-fractie vragen of de AOW-leeftijd weer omlaag kan als de houdbaarheidstekorten zijn opgelost.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering inzicht kan bieden in de ontwikkeling van de kosten van de AOW en de inkomsten vanuit de AOW-premies en of de regering deze ontwikkeling kan kwantificeren. De leden van de PVV-fractie constateren dat er al jaren wordt aangegeven dat de AOW-premie te weinig is om de lopende AOW-pensioenen te betalen en vragen of het klopt dat er wel degelijk een overschot is indien met deze AOW-premie niet diverse heffingskortingen in box I van de inkomstenbelasting zouden worden gefinancierd. Ook vragen deze leden om aan te geven hoe de AOW premie-inkomsten zich verhouden tot de AOW-uitgaven en hoe dit zich sinds 1957 (aanvangsjaar) heeft ontwikkeld en in de toekomst op basis van hetzelfde rekenmodel zal ontwikkelen. Deze leden constateren dat het verhogen van de AOW-leeftijd een maatregel is die genomen moet worden om de financiën van de toekomst veilig te stellen en vragen hoeveel jaar er nodig is om dit beoogde doel te bereiken. Ook vragen deze leden of na het behalen van dit beoogde doel de AOW-leeftijd weer wordt verlaagd. Tenslotte vragen deze leden of de AOW-leeftijd ook wordt verlaagd als het aantal jaar dat een gemiddeld mens leeft weer gedaald is.

Als gevolg van de vergrijzing zullen de kosten van de AOW met ruim 4% BBP stijgen.

De kosten van de vergrijzing houden echter niet op bij de AOW. Ook de zorgkosten stijgen bijvoorbeeld met ruim 4% BBP, deels onder invloed van de vergrijzing. Als ook alle kleinere plussen en minnen van de overheidsfinanciën voor de toekomst worden meegeteld – dus inclusief de ontwikkeling van de belastinginkomsten, de sociale zekerheidsuitgaven, de aardgasbaten, etcetera – dan resteert een houdbaarheidstekort, dat in 2007 door het CPB werd geschat op 2,2%. In mei 2010 komt het CPB met een nieuwe schatting. De regering houdt er rekening mee dat het houdbaarheidstekort mede als gevolg van de crisis verslechterd is. Zo schatte de Europese Commissie (EC), op basis van haar eigen berekeningsmethode, het houdbaarheidstekort van Nederland onlangs in op 6,9%. Dit correspondeert met een bedrag van rond de € 40 miljard per jaar. De AOW-maatregel zal daarom niet voldoende zijn om het houdbaarheidstekort op te lossen.

Voorliggend wetsvoorstel levert zoals verwacht 0,7% BBP op. Het CPB heeft dit onlangs weer bevestigd. Dit is inclusief de mogelijkheid voor een flexibele AOW en de overbruggingsuitkering, maar totdat deze verder zijn uitgewerkt, nog zonder meenemen van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid en de zware beroepenregeling. Een versnelde invoering zou slechts een relatief beperkte extra houdbaarheidswinst opleveren. Daarom heeft het kabinet gekozen voor een ruime voorbereidingstijd voor werkgevers en werknemers. Daarmee is volgens de CPB-definitie de maatregel niet verankerd, maar een directe en volledige invoering zal vergaande consequenties hebben voor de arbeidsmarkt. De regering wil werkgevers en werknemers een ruime voorbereidingstijd gunnen.

Onderstaande tabel laat zien hoe de houdbaarheidswinst is opgebouwd.

Lagere AOW-uitgaven	+	0,7%
Hogere uitgaven aan andere sociale zekerheidsregelingen	-	0,2%
Hogere belastinginkomsten door verhoging pensioenleeftijd	+	0,2%
Hogere box-3 opbrengst	+	0,2%
Lagere opbrengst indirecte belastingen	-	0,2%
Werkgelegenheidseffect	+	0,2%
Invoerpad	-	0,1%
Saldo ¹	+	0,7%

¹ Alle bedragen zijn afgerond op één cijfer achter de komma. Het totale effect valt door afrondingsverschillen een tiende procentpunt lager uit dan de optelling van de afzonderlijke afgeronde bedragen.

Het niveau van de AOW-premie is in 1997 gemaximeerd op 17,9%. Tot dan volstonden de opbrengsten uit AOW-premies om de kosten van de AOW te dekken. Om een voortdurende stijging van de AOW-premie te voorkomen, wordt sinds 1997 het deel van de AOW-kosten dat niet uit de AOW-premies wordt gedekt, uit belastingmiddelen aangevuld. Inmiddels dekken de AOW-premies nog maar twee derde van de AOW-kosten en wordt een derde uit belastingen betaald. In 2040 zal meer dan de helft van de AOW-kosten uit belastingmiddelen betaald worden.

De AOW-uitgaven voor het jaar 2009 ten bedrage van bijna 29 miljard worden gefinancierd uit premies en rijksbijdragen, zodanig dat er geen tekort of overschot in het fonds aanwezig is. De exploitatie van het AOW-fonds voor 2009 ziet er als volgt uit.

Exploitatie AOW-fonds 2009; in miljarden euro's

	2009
AOW-premie	19,0
Rijksbijdrage	9,9
Totale inkomsten	28,9
Uitkeringen	28,8
uitvoeringskosten	0,1
totale uitgaven	28,9

De AOW-premie wordt geïntegreerd geheven met de belastingen en de Algemene nabestaandenwet- en Algemene wet bijzondere ziektekostenpremie. De oorspronkelijke opbrengst van de AOW-premie bedraagt ruim 35 miljard waarop het aandeel van de AOW in de heffingskortingen ten bedrage van ruim 16 miljard in mindering is gebracht. Per saldo bedraagt de opbrengst AOW-premie dus 19 miljard (zie bovenstaande tabel). Sinds 1990 is namelijk bepaald dat de kosten voor de heffingskortingen naar rato van het tarief in de eerste schijf in mindering worden gebracht op de te onderscheiden heffingen van de geïntegreerde heffing. Deze kosten voor de heffingskortingen worden voor een deel gecompenseerd door een rijksbijdrage; de bijdrage in de kosten voor de heffingskortingen (BIKK).

Het aandeel van de AOW in de heffingskortingen ten laste brengen van de belastingen – zoals de leden van de PVV-fractie voorstellen – doet niets om de vergrijzingsproblematiek aan te pakken. De overheidsfinanciën en in bijzonder de houdbaarheidsproblematiek veranderen niet. Dit voorstel zou een puur boekhoudkundige operatie zijn.

De leden van de PVV-fractie vragen hoe de regering staat tegenover een mogelijke inkomensgrens voor de AOW.

De regering onderschrijft het karakter van de volksverzekering. Dat betekent dat iedereen vanaf de pensioengerechtigde leeftijd hetzelfde inkomen ontvangt, ongeacht of men wel of niet gewerkt heeft, inkomen of vermogen heeft. Wanneer de hoogte van de uitkering of het moment van ingang van de uitkering mede afhankelijk is van een inkomensgrens wordt ingeboet op het volksverzekeringskarakter van de AOW. In de voorstellen is dan ook geen inkomensgrens in de AOW opgenomen.

4. Verhoging AOW-leeftijd

De leden van de fracties van het CDA en de PVV vragen naar de gevolgen van het wetsvoorstel voor de Fiscale Oudedagsreserve (FOR).

In de brief van de minister en staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 december 2009 over de verhoging van de AOW-leeftijd¹ geeft de regering aan dat de verhoging van die leeftijdsgrenzen in andere wetten die zijn ontleend aan de AOW-leeftijd of die samenhangen met de AOW-leeftijd door middel van een aparte aanpassingswet geregeld zullen worden. De FOR wordt ook in deze brief genoemd. In dit kader zullen de voorwaarden die gelden voor de FOR in lijn worden gebracht met de verhoogde pensioenleeftijd. Zo speelt bij de voorwaarden voor toevoegingen en – in mindere mate – afnemingen van de oudedagsreserve de 65-jarige leeftijd namelijk een belangrijke rol. In de aanpassingswet zal daarom de leeftijdsgrens worden aangepast aan de AOW-leeftijd van 67 jaar.

De leden van de CDA-fractie constateren dat de leeftijd waarbij de opbouw van rechten begint omhoog gaat van 15 jaar naar 17 jaar. Echter, AOW-premie wordt ook geheven over het inkomen van 15- en 16-jarigen. Zij betalen dus wel AOW-premie, maar bouwen geen AOW-rechten op. En mensen die in het verleden op hun 16e gewerkt hebben, hebben toen wel betaald, maar krijgen daarvoor nu geen rechten. De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering denkt over dit probleem en welke oplossing zij ziet. Deze leden vragen of de regering het acceptabel vindt dat een groep mensen wel premie betaalt, maar geen rechten opbouwt. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wat voor effect het opschuiven van de opbouwleeftijd heeft op de bedragen die mensen, die zich vrijwillig bijverzekerd hebben in verband met een tijdelijk verblijf in het buitenland, betaald hebben.

In de systematiek van de AOW staan het betalen van premie en de opbouw van rechten los van elkaar. Men bouwt AOW-rechten op als men ingezetene is dan wel, indien men geen ingezetene is, als men in Nederland loonbelasting betaalt. Dit heeft enerzijds tot gevolg dat men rechten kan opbouwen, zonder dat er gelijktijdig premie wordt betaald, zoals bij niet werkende echtgenoten, en anderzijds dat er premie wordt betaald, zonder dat er rechten worden opgebouwd, zoals na de verhoging van de AOW-leeftijd ten aanzien van 15- en 16-jarigen het geval zal zijn. Dit uitgangspunt geldt ook voor mensen die tijdelijk naar het buitenland gaan. Zij kunnen de verzekering voor de AOW vrijwillig voortzetten. Hierdoor wordt hun opbouw voor de AOW gecontinueerd. De regering ziet dit niet als een probleem, maar als een logisch gevolg van de wijze waarop de AOW en de financiering daarvan thans is vormgegeven.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welke maatregel de regering gaat nemen, om mensen die na hun vijftiende jaar zich hebben gevestigd in het buitenland en niet meer terugkeren naar Nederland voor hun AOW-leeftijd, tegemoet te komen. Immers, deze categorie loopt 4% opbouw mis.

¹ Kamerstukken II, 2009/10, 32 163, nr. 15.

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren terecht dat mensen die na hun 15e en voor hun 65e blijvend zijn geëmigreerd naar het buitenland vergeleken met de huidige situatie twee jaar AOW-opbouw missen. De regering is niet van mening dat het nodig is voor deze groep aanvullende maatregelen te nemen. De reden hiervoor is dat mensen die blijvend naar het buitenland zijn vertrokken en personen die in Nederland blijven wonen voor de opbouwperiode gelijk behandeld dienen te worden. Voor allen geldt dat twee opbouwjaren vervallen. Daarnaast is overwogen dat het vooraf niet te zeggen is of het opschuiven van de opbouwperiode voor- of nadelig is voor mensen die zich blijvend in het buitenland hebben gevestigd. Dit is namelijk afhankelijk van het pensioenstelsel van het land waar men heen gaat en van de wijze waarop de pensioenrechten daar worden opgebouwd. Ter illustratie: vertrekt men naar een land waar de pensioenleeftijd ook op 67 ligt (en wordt daar ook opgebouwd tussen 65–67), dan verkeert men in dezelfde positie als dat men in Nederland gebleven was. Gaat men naar een land waar de pensioenleeftijd op 65 ligt, dan bestaat altijd de mogelijkheid terug te keren naar Nederland om zodoende alsnog de opbouw te realiseren. Gaat iemand naar een land waar de pensioenleeftijd hoger is dan 67, dan heeft diegene zelfs een voordeel, omdat de pensioenopbouw langer doorloopt dan in Nederland. De regering verwacht dat de komende jaren steeds meer Europese landen hun pensioengerechtigde leeftijd gaan verhogen.

De leden van de SP-fractie vragen waarom opname uit de levensloopregeling onmogelijk wordt gemaakt als de werknemer in aanmerking komt voor uittreding op 65 vanwege de zware beroepenregeling. Bovendien vragen de leden van de SP-fractie ten koste van welke regeling een eventuele samenloopbepaling gaat.

Een van de speerpunten van het kabinetsbeleid is het verhogen van de arbeidsparticipatie. Onderdeel hiervan is het verhogen van de AOW-leeftijd naar 67 jaar. Om ervoor te zorgen dat verhoging van de AOW-leeftijd ook resulteert in langer doorwerken, wordt samenloop tussen de compensatie voor zware beroepen en de levensloopregeling beperkt. Wanneer de levensloopregeling ingezet zou worden voor vervroegde uittreding, én de zware beroepenregeling van toepassing zou zijn, dan zou de werknemer vijf jaar voor de pensioenleeftijd uit kunnen treden. Dit draagt niet bij aan het verhogen van de arbeidsparticipatie. De vraag op welke manier de beperking van de samenloop wordt vormgegeven, heeft de regering nog niet beantwoord. Hierover wordt uw Kamer bij de nadere uitwerking van de regeling geïnformeerd.

De leden van de SP-fractie stellen een aantal vragen over de actuariële korting bij het eerder laten ingaan van het AOW-pensioen. Zij willen weten per welke periode en door wie de levensverwachting wordt vastgesteld. De leden vragen of deze benadering leidt tot volstrekte onzekerheid over de hoogte van het AOW-pensioen bij 65, 66 en 67 jaar. Zij vragen ook of de regering voornemens is om een eventuele stijging van de levensverwachting een op een door te berekenen. Ten slotte vragen zij of bij de actuariële korting een maximaal kortingspercentage is overwogen.

Zoals blijkt uit het voorontwerp van wet *mogelijkheid vervroeging ingangsdatum ouderdomspensioen* wil de regering met het actuariële kortingspercentage zoveel mogelijk aansluiten bij de percentages die pensioenfondsen hanteren voor het eerder laten ingaan van het aanvullend pensioen met dien verstande dat het eerder laten ingaan van het AOW-pensioen in beginsel niet (veel) onaantrekkelijker mag zijn dan het eerder laten ingaan van het aanvullend pensioen. Het ligt dan ook voor de hand om aan te sluiten bij een pensioenfonds (of een groep pensioenfondsen) die een relatief lage actuariële korting rekent. De verwachting is

op dit moment dat de actuariële korting bij het twee jaar eerder laten ingaan van het AOW-pensioen 13,4% zal bedragen.

Hoe deze aansluiting precies vorm krijgt zal nog nader worden uitgewerkt. Een mogelijke denkrichting daarbij is dat periodiek het (gewogen) gemiddelde wordt berekend van de kortingspercentages van een beperkt aantal grote pensioenfondsen.

Bij het vaststellen van hun actuariële korting houden pensioenfondsen rekening met de ontwikkeling van de levensverwachting. Naarmate de levensverwachting toeneemt, nemen de kortingspercentages (ceteris paribus) af. Het actuariële kortingspercentage dat wordt toegepast bij het eerder laten ingaan van het AOW-pensioen zal deze geleidelijke ontwikkeling volgen. De regering verwacht dan ook niet dat er grote onzekerheid zal ontstaan over de hoogte van het AOW-pensioen. Omdat de actuariële korting naar verwachting in de loop van de tijd zal dalen, ziet de regering geen reden een maximaal kortingspercentage in te stellen.

De leden van de SP-fractie zijn van mening dat het eerder stoppen in de voorgestelde regeling slechts voor mensen met voldoende financiële middelen mogelijk is, indien aan de voorwaarden is voldaan. Deze leden constateren dat de regeling in de toekomst nog meer het karakter van een regeling voor de beter gesitueerde zal worden. Deze leden vragen of de regering uiteen kan zetten waarom dit in overeenstemming is met de grondgedachten van de invoering van de AOW in 1957. Deze leden vragen of dat de bedoeling is en of de regeling niet juist bedoeld was voor hen die een zwaar beroep en dus vaak een laag inkomen hebben. Verder vragen deze leden of mensen die gebruik zullen en kunnen maken van de uitzondering meestal mensen zullen zijn met een zwaar beroep.

Allereerst wil de regering erop wijzen dat de AOW ook na de beoogde wijzigingen zijn karakter als volkverzekering behoudt. De regering is van mening dat geen afbreuk wordt gedaan aan de doelstelling van de AOW. De AOW blijft zoals hij nu is, zij het met een leeftijdsverhoging. Er blijft een minimuminkomensvoorziening voor iedere ingezetene, ongeacht inkomen, vermogen of gewerkte jaren. Daarbij komt een mogelijkheid waarvan degenen die aan de gestelde eisen voldoen, op basis van vrijwilligheid gebruik kunnen maken. Deze mogelijkheid is bedoeld als uitzondering op de hoofdregel van AOW-pensioen bij 67 jaar, specifiek voor mensen die lang gewerkt hebben omdat zij vroeg met werken zijn begonnen. Deze mensen kunnen alsnog het AOW-pensioen op 65- of 66-jarige leeftijd laten ingaan. Op de hoogte van het AOW-pensioen wordt dan een actuariële korting toegepast die compenseert voor de extra uitkeringsjaren en het rentevoordeel voor de ontvanger. Zodoende ontvangt iedereen in beginsel over de resterende levensloop eenzelfde bedrag aan AOW-pensioen. Het is niet de bedoeling dat het vrijwillig naar voren halen van het AOW-pensioen leidt tot een beroep op de Wet werk en bijstand. Dat zou in strijd zijn met de doelstelling van de AOW, te weten het bieden van een minimuminkomensvoorziening voor ouderen. Daarom stelt de regering een minimale eis aan het structurele inkomen in verband met arbeid, waarover men kan beschikken vanaf het moment dat het AOW-pensioen eerder ingaat. Deze minimumeis behelst dat diegene een structureel inkomen (inclusief het eerder ingaande ouderdomspensioen) heeft dat hoger is dan 74% van het wettelijk minimumloon (inclusief vakantieslag). Het komt de regering voor dat ook mensen met een relatief laag inkomen aan deze minimumeis kunnen voldoen. Om het voor lagere inkomens financieel toegankelijker te maken het AOW-pensioen eerder te laten ingaan, zal de regering overigens een aanvullende inkomensafhankelijke arbeidskorting introduceren voor mensen tussen 62 en 64 jaar.

De leden van de SP-fractie vragen voor hoeveel procent van de mensen flexibilisering een mogelijkheid is.

Flexibilisering is bedoeld voor mensen die langdurig substantiële arbeid hebben verricht. Dit is vertaald in een eis van 42 jaren arbeidsverleden van minimaal 1225 uur per jaar en het tenminste minimum inkomen verdienen. Daarnaast moet men minimaal de laatste vijf jaar tot aan de leeftijd van 65 jaar werkzaam zijn. Om te voorkomen dat mensen aangevoelen raken op de bijstand geldt tevens een eis ten aanzien van het aanvullende inkomen. Het CPB geeft aan dat deze eisen impliceren dat minder dan 5% van de ouderen voor een flexibele AOW in aanmerking zullen komen¹.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering in te gaan op de stelling van de Raad van State dat zij die geboren zijn voor 1 januari 1955 worden ontzien, en dat dit tegenstrijdig lijkt aan de wens om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Ook de leden van de D66-fractie vragen waarom de knip bij 55 jaar is gelegd.

De Raad van State merkt in zijn advies op dat door de gekozen invoeringstermijn een relatief grote categorie ouderen – zij die geboren zijn voor 1 januari 1955 – wordt ontzien, doordat zij nog aanspraak behoudt op AOW op de leeftijd van 65 jaar. De Raad merkt voorts op dat het wetsvoorstel ervan uitgaat dat doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd door ieder die daartoe in staat is – weer – normaal zal moeten worden. Een zo lange gewenningsperiode als voorzien – tien jaar na nu roept de vraag op of zij die geboren zijn voor 1 januari 1955 eigenlijk als «afgeschreven» worden beschouwd, zodat zij niet behoeven te worden geraakt door de cultuuromslag die het beleid gericht op doorwerken veronderstelt. De Raad is van mening dat het tegenstrijdig lijkt om de arbeidsparticipatie ook van ouderen te willen bevorderen, terwijl tegelijk het hiervoor bedoelde cohort wordt ontzien.

De regering is van mening dat hier geen sprake is van een tegenstrijdigheid. Bevordering van de arbeidsparticipatie is van belang, ook voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1955. Tegelijkertijd laat de recente studie van het CPB Rethinking Retirement zien dat de arbeidsmarktpositie van ouderen die een nieuwe baan zoeken op dit moment slecht is. De commissie Arbeidsparticipatie wees in 2008 ook op dit punt. De overgangstermijn tot 2020 schept de ruimte om de arbeidsmarkt van oudere werknemers te verbeteren. De regering heeft al verschillende maatregelen ingezet gericht op verbeteren van de arbeidsparticipatie van ouderen. Het gaat onder meer om de premiekortingen voor werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen of te houden en de doorwerkbonus voor werknemers. Naast de doorwerkbonus is er ook de al langer bestaande arbeidskorting voor werknemers van 57 jaar en ouder. De regering heeft de beleidsvoornemens op dit punt geschetst in de notitie Arbeidsparticipatie ouderen (Kamerstukken II 2009/10, 32 163, nr. 13). Daarnaast is duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers onderdeel van de aanpak van de regering in de aanloop naar de AOW-leeftijdshoogte. Werkgevers en werknemers hebben gedurende de periode tot 2020 de plicht om een duurzaam inzetbaarheidsbeleid te voeren. Deze plicht komt zowel bij werkgevers als werknemers te liggen. Het gaat daarbij niet alleen om goede arbeidsomstandigheden, maar ook om tijdige om- en bijscholing. De inzet op duurzame inzetbaarheid, waaronder her- en bijscholing, is een generieke en gezamenlijke verplichting voor werkgevers en werknemers. Ook zij, die geboren zijn voor 1 januari 1955, profiteren van die inzet. Ofschoon voor deze groep de verhoging van de AOW-leeftijd niet geldt, is er geen sprake van dat deze werknemers

¹ CPB-notitie Analyse voorstel verhoging AOW-leeftijd, 13 januari 2010.

worden afgeschreven. Komende jaren is het streven ook voor hen de participatie op de arbeidsmarkt te laten toenemen.

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat de leeftijd waarop de AOW-opbouw start wordt verhoogd naar 17 jaar, en dat dit betekent dat mensen die zich later in Nederland hebben gevestigd geconfronteerd worden met een lager kortingspercentage dan in de huidige situatie. Deze leden vragen wat hiervan de financiële consequenties zijn en welk effect dit heeft op de houdbaarheidsbijdrage.

De regering bevestigt dat mensen die zich na de leeftijd van 15 jaar in Nederland vestigen in de nieuwe situatie een lager kortingspercentage krijgen. Daar staat tegenover dat mensen die voor de leeftijd van 67 jaar Nederland verlaten geconfronteerd worden met een hoger kortingspercentage dan in de huidige situatie.

De leden van de fracties van D66, VVD en de PVV stellen vragen over de invoering van de verhoging van de AOW-leeftijd. De leden van de fractie van D66 zijn van mening dat de invoering van de AOW-leeftijd niet zorgvuldig genoeg gebeurt door de harde «knip» die de regering legt tussen de verschillende generaties. Zij vragen of de regering kan toelichten hoe dit te rijmen is met zorgvuldigheid en oog voor menselijke maat.

De leden van de D66-fractie vragen hoeveel voorbereidingstijd er minimaal nodig is voor enkel het verhogen van de AOW-leeftijd. Deze leden merken op dat in andere landen de AOW-leeftijd ook wordt verhoogd. Vaak in kleinere stapjes. Zij vragen of de regering kan toelichten waarom er in deze landen geen zwaarwegende uitvoeringsbezwaren zijn om een meer geleidelijke overgang te kiezen. Welke andere factoren spelen in Nederland een rol ten opzichte van deze landen om te kiezen voor een minder geleidelijke verhoging, aldus deze leden. De leden van de PVV-fractie vragen naar de implementatietijd voor het verhogen van de AOW-leeftijd. Zij vragen daarbij of eenzelfde implementatietijd ook in andere landen gehanteerd wordt, en zo nee welke implementatietijd in andere landen nodig was. Tevens vragen zij naar de implementatiekosten, zowel structureel als eenmalig. Zij vragen naar de hoogte van deze kosten, waaruit deze kosten betaald worden en hoe de regering tot dit bedrag gekomen is. Daarnaast vragen deze leden waarom er is gekozen om de AOW-leeftijd te verhogen in twee stappen.

De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering verklaart dat landen als de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland hebben gekozen voor een meer geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd, die bovendien eerder aanvangt en daarmee per saldo effectiever is. Zij vragen of regering de mening van deze leden deelt dat een geleidelijker verhoging van 65 naar 67 jaar, te beginnen vanaf bijvoorbeeld 2015 zorgt voor een rechtvaardiger en evenwichtiger lastenverdeling tussen de generaties.

In de memorie van toelichting bij voorliggend wetsvoorstel en in het nader rapport heeft de regering aangegeven de verhoging van de AOW-leeftijd zorgvuldig te willen doorvoeren met oog voor de menselijke maat. De regering heeft daarom gekozen voor een invoeringspad van twee stappen. In 2020 wordt de AOW-leeftijd verhoogd naar 66, in 2025 gaat de AOW-leeftijd naar 67. Bij deze keuze spelen verschillende overwegingen een rol. Dit is niet alleen een keuze gemaakt vanuit uitvoeringstechnische motieven. Deze spelen wel mee, maar er zijn meer overwegingen die een rol spelen. Voor de regering weegt zwaar dat van personen die thans vlak voor het pensioen staan niet kan worden verwacht dat zij plotseling twee jaar langer moeten werken. Ze hebben zich daarop niet kunnen voorbereiden, en dat geldt des te meer voor mensen met zware beroepen. Het ontbreekt deze groep aan tijd om deze maatregel via werk c.q. sparen gedeeltelijk te compenseren. Niet alleen werknemers maar ook

hun werkgevers hebben zich onvoldoende kunnen voorbereiden. Werkgevers moeten hun personeelsbeleid kunnen aanpassen. Bij de keuze van de regering wegen deze sociale aspecten mee. Te meer daar een snellere invoering slechts beperkte houdbaarheidseffecten zal hebben. Een tweede overweging is de slechte arbeidsmarktpositie van oudere werknemers op dit moment. Op dit punt is nog veel te winnen. De regering heeft de Tweede Kamer in december 2009 geïnformeerd over de beleidsvoornemens op dit punt (Kamerstukken II 2009/10, 32 163, nr. 13). De overgangperiode tot de eerste stap van de verhoging in 2020 biedt de mogelijkheid voor een noodzakelijke verbetering van de arbeidsmarktpositie en arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Daarnaast spelen uitvoeringstechnische overwegingen een rol. Als de AOW-leeftijd wordt gewijzigd, zullen ook de sociale zekerheid, de leeftijdsgrenzen in de tarieven van de Inkomstenbelasting en andere wet- en regelgeving daarop moeten worden aangepast. De wijze waarop deze leeftijdsgrens wordt verhoogd heeft grote impact op de uitvoeringspraktijk. Verhoging van de AOW-leeftijd in kleine geleidelijke stapjes zal leiden tot hogere uitvoeringskosten omdat voor elk leeftijdscohort een andere AOW-leeftijdsgrens en dus een andere uitvoeringspraktijk zal ontstaan. Voorts is van belang wat de effecten van het invoeringspad voor burgers en bedrijven zijn. Voor burgers en bedrijven zal een geleidelijke invoering minder transparant zijn. Niet onderschat moet worden dat deze complexiteit zal leiden tot een toename van geschillen en processen in de sociale zekerheid (en bijbehorende uitvoeringslast).

Net als de AOW-leeftijd wordt ook de fiscale pensioenrichtleeftijd voor aanvullende pensioenopbouw verhoogd naar 67 jaar. Een aanpassing van het fiscale kader zal doorgaans tot een wijziging van een pensioenregeling leiden. Bij aanvullende pensioenen is – onafhankelijk van het aantal stappen van invoering voor de AOW-leeftijd – gekozen voor een aanpassing ineens naar 67 jaar. Daarvoor zijn twee redenen. Allereerst werkt een verhoging van de pensioenrichtleeftijd ineens slechts geleidelijk door naar de omvang van de totale pensioenuitkering. Voorts zou een stapsgewijze inperking van het fiscale kader tot aanzienlijke administratieve lasten leiden. De vertegenwoordigers van de pensioensector lijken een aanpassing van het fiscale kader in één keer te onderschrijven.

De leden van de D66-fractie hebben vragen gesteld naar de invoeringskosten van de verhoging van de AOW-leeftijd. Concreet vragen zij naar de invoeringskosten bij de volgende invoeringstermijnen:

- verhoging van de AOW-leeftijd in vier stappen van zes maanden;
- verhoging van de AOW-leeftijd in acht stappen van drie maanden
- verhoging van de AOW-leeftijd in twaalf stappen van twee maanden
- verhoging van de AOW-leeftijd in vierentwintig stappen van een maand.

Het verhogen van de AOW-leeftijd brengt verschillende vormen van uitvoeringskosten met zich mee voor verschillende organisaties: de Sociale Verzekeringsbank (SVB) als uitvoeringsorganisatie van de AOW, het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) en gemeenten voor uitvoering van het stelsel van sociale zekerheid en de belastingdienst voor fiscale aspecten.

De uitvoeringskosten omvatten incidentele- en structurele kosten als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd. Incidentele kosten betreffen kosten die samenhangen met de aanpassing van de AOW en het stelsel van sociale zekerheid. Gedacht kan worden aan de aanpassing van systemen of de uitgaven aan goede voorlichting. Structureel zijn de kosten die samenhangen met uitvoering van nieuwe elementen in de wetgeving. Voorbeeld daarvan zijn de overbruggingsuitkering of de mogelijkheid het AOW-pensioen vervroegd te laten ingaan.

Een exacte inschatting van de uitvoeringskosten is op dit moment lastig te maken. De aanpassing van de sociale zekerheid wordt uitgewerkt in de aanpassingswet. Dit wetsvoorstel is op dit moment nog in voorbereiding. Wel kan vastgesteld worden dat de structurele kosten voor uitvoering van de verhoging van de AOW-leeftijd vergelijkbaar zijn in alle verschillende varianten van een invoeringspad. In een variant met meer stappen die eerder begint worden de invoeringskosten hoger en worden deze kosten naar voren gehaald.

Voor wat betreft de incidentele kosten geldt dat hoe meer stappen de invoering kent des te hoger de invoeringskosten zullen zijn. Met betrekking tot de eenmalige kosten geldt dat deze vooral spelen voor de aanpassingen van de systemen en de daaruit voortvloeiende activiteiten. Het moge duidelijk zijn dat een verhoging van de AOW-leeftijd in een stap met twee jaar eenvoudiger – en dus goedkoper – is om te verwerken in de systemen van de uitvoerders dan vierentwintig stappen van een maand. Daarnaast betekent een verhoging in een stap dat alle procesbeschrijvingen, instructies enzovoort slechts eenmaal hoeven te worden aangepast, waar dat bij vierentwintig stappen even zo vaak moet gebeuren. Ook zal de uitvoering bij vierentwintig stappen van een maand complexer en dus tijdrovender worden.

De leden van de SGP-fractie wijzen op het voorstel van hoogleraar Kapelle. Daarin wordt voorgesteld dat de AOW-leeftijd voor iedereen in één keer naar 67 jaar gaat. Vervolgens krijgen werknemers een recht om het AOW-pensioen kosteloos te vervroegen. Ieder jaar duurt dat vervroegingsrecht echter een x termijn korter, zodat na verloop van tijd iedereen een AOW-gerechtigde leeftijd heeft met de spijleeftijd van 67 jaar. Graag ontvangen de leden van de SGP-fractie – los van de politiek in te vullen variabelen – een reactie van de regering over de uitvoerbaarheid van het voorgestelde voorstel

Het voorstel van de heer Kapelle impliceert dat de tweede pijler pensioenleeftijd ineens naar 67 jaar gaat en dat de AOW-leeftijd in twaalf stappen van twee maanden wordt opgehoogd naar 67 jaar. Het voorstel is uitvoerbaar, maar niet beter uitvoerbaar dan het regeringsvoorstel. In het regeringsvoorstel wordt de AOW-leeftijd in twee stappen van een jaar opgehoogd naar 67 jaar. Voor de uitvoerbaarheid van de AOW, en van alle daarmee samenhangende publieke regelingen als WIA, WW, WWB enzovoort, is het plan van de regering beter uitvoerbaar omdat een beperkter aantal aanpassingen nodig is. Voor de tweede pijler pensioenen geldt net als voor het regeringsvoorstel een goed uitvoerbare aanpassing ineens.

5. Waarom tevens aanpassing van het Witteveenkader en inperking van de premieruimte in de derde pijler?

Door de leden van de fracties van het CDA, PvdA, ChristenUnie, de PVV en D66 zijn diverse vragen gesteld over de bepaling en de gevolgen van het door sociale partners eventueel af te sluiten convenant.

De regering gaat ervan uit – mede gelet op de aanbevelingen die zijn gedaan door de commissies Goudswaard en Frijs – dat sociale partners het belang onderschrijven dat er afspraken worden gemaakt tot versterking van de pensioenregelingen voor 2020 en dat de hierdoor vrijvallende middelen worden ingezet tot versterking van het pensioenstelsel. De regering acht aanvullende sturingsmiddelen en bijvoorbeeld het stellen van een deadline niet nodig. Omdat de tussen werkgevers en werknemers te maken afspraak in de Stichting van de Arbeid bij algemene maatregel van bestuur kan worden bekrachtigd kan hieraan bindende werking wordt gegeven. De regering is het niet eens met het standpunt van de CDA-fractie om een dergelijke algemene maatregel van bestuur met een stuitende

voorhang aan de Staten-Generaal voor te leggen. De regering acht het van belang dat sociale partners tot de afspraken in de bedoelde zin komen en vindt het niet juist als die afspraken via de procedure van de stuitende voorhang voorwerp van politieke beoordeling worden.

De leden van de CDA-fractie vragen inzicht in de gevolgen die de aanpassing van het Witteveenkader heeft voor de intergenerationale solidariteit binnen een pensioenfonds. Deze leden vragen voorts of voor een standaard pensioenregeling (middelloon) met een doorsneepremie kan worden aangegeven, hoeveel bijdrage een deelnemer (en zijn werkgever) met een modaal inkomen van 21, 30, 40, 50 en 60 jaar moet betalen en hoeveel geld het pensioenfonds dient te reserveren voor de toekomstige verplichtingen, die het aangaat, zowel voor de veranderingen, als na de veranderingen. Tenslotte vragen deze leden hoe de impliciete intergenerationale solidariteit wordt beoordeeld.

In het algemeen slaat een verhoging van de pensioenleeftijd neer bij de generaties die na 2020 met pensioen gaan, omdat hun pensioen in mindere mate fiscaal gefaciliteerd wordt. Hier staat tegenover dat deze facilitering ook niet meer gefinancierd hoeft te worden uit de algemene middelen. Anderzijds treft een beslissing om de indexatie niet volledig te laten plaatsvinden oudere actieve werknemers en gepensioneerden relatief zwaarder.

Het beoordelen van de intergenerationale solidariteit is bij pensioenfondsden een veelvuldig voorkomende zaak. Die letten er daarbij ook op in hoeverre thans oudere werknemers en gepensioneerden in het verleden als jongere actieven hebben meebetaald aan de regeling voor de toen oudere actieve werknemers en gepensioneerden. De factoren die meetellen zijn dus veelal individueel en niet te kwantificeren. Het is aan sociale partners om al die belangen op evenwichtige wijze te behartigen, waarbij de precieze uitwerking en de daarbij te maken keuzen per pensioenfonds zullen verschillen.

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering ook heeft overwogen om de wijziging in (de inperking van de derde pijler) al op korte termijn te laten ingaan. Voorts vragen deze leden naar de budgettaire gevolgen van een dergelijke vervroeging per 1 januari 2012.

De regering heeft bij de vormgeving van het wetsvoorstel niet overwogen om de inperking van de premieruimte in de derde pijler eerder te laten ingaan dan de inperking van de fiscale ruimte in de tweede pijler (Witteveenkader). De reden daarvoor is in de eerste plaats dat de tweede en derde pijler als communicerende vaten functioneren. De hoogte van de maximaal toegestane jaarlijkse premieaftrek in de derde pijler wordt beperkt door het in dat jaar opgebouwde pensioen in de tweede pijler. Omgekeerd geldt dat – indien het maximum van de jaarlijkse premieaftrek in de derde pijler niet wordt gewijzigd – een beperking van de pensioenopbouw in de tweede pijler de mogelijkheden voor het opbouwen van een oudedagsvoorziening in de derde pijler vergroot. In zoverre ligt een eerdere inwerkingtreding niet voor de hand. Bovendien zouden bij een eerdere inwerkingtreding van de inperking van de premieruimte in de derde pijler in het bijzonder de IB-ondernemers, zelfstandigen zonder personeel en werknemers zonder pensioentoezegging door hun werkgever worden geraakt. Vanuit het oogpunt van gelijkheid ligt een gelijktijdige inperking van de fiscale ruimte van de beide pijlers volgens het kabinet meer voor de hand. In dat verband wijst het kabinet op de mogelijkheden van vervroeging van de inperking van het Witteveenkader naar 2015 in plaats van 2020. De voorgestelde inperking van de premieruimte in de derde pijler zal, bij een beslissing door sociale partners tot eerdere inperking van de fiscale ruimte in de tweede pijler, automatisch die beslis-

sing volgen. Tenslotte wordt opgemerkt dat een versnelde inperking van de derde pijler tot een verwaarloosbare houdbaarheidswinst leidt.

De leden van de CDA-fractie vragen of bij het 42-deelnemingsjarenpensioen is overwogen dat de deelnemingsjaren bij verschillende fondsen kunnen zijn opgebouwd. Ook wordt gevraagd in hoeverre het mogelijk is om ook dan een 42-deelnemingsjarenpensioen te ontvangen. Deze leden vragen of de regering bereid is samen met de pensioensector in overleg te gaan om te bezien of, en zo ja, welke knelpunten zich op dit moment voordoen bij het 40-deelnemingsjarenpensioen. De leden van de PvdA-fractie vragen waarom het gebruik van het huidige 40-deelnemingsjarenpensioen zo gering is. Gevraagd wordt waar eventuele belemmeringen zitten. Ook vragen deze leden of het 42-deelnemingsjarenpensioen kan worden opgebouwd bij verschillende werkgevers en hoe de overdraagbaarheid van het 42-deelnemingsjarenpensioen is geregeld. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen naar de voorwaarden die gelden om een 42-deelnemingsjarenpensioen op te bouwen. Ook vragen zij of deze regeling op enig moment afloopt of dat het gaat om een regeling met een doorlopend karakter. Ten slotte vragen deze leden hoe de regeling rondom het 42-deelnemingsjarenpensioen zich verhoudt tot de door de regering overwogen regeling voor zware beroepen.

Het 42-deelnemingsjarenpensioen is een voortzetting van het – in het kader van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (VPL)¹ – ingevoerde 40-deelnemingsjarenpensioen (artikel 18e van de Wet op de loonbelasting 1964), met dien verstande dat voortaan twee extra deelnemingsjaren vereist zijn. Een 42-deelnemingsjarenpensioen kan uitsluitend worden toegekend indien de werknemer ten minste 42 dienstjaren heeft en als het ouderdompensioen (rekening houdend met de AOW vanaf 67 jaar) minder dan 70% van het pensioengevend loon bedraagt, wanneer het ouderdompensioen zou ingaan zodra de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.²

Het 40-deelnemingsjarenpensioen heeft sinds zijn invoering een doorlopend karakter. Niettegenstaande de voorgestelde vervanging van het leeftijds- en deelnemingsjarencriterium blijft dat doorlopende karakter bij deze faciliteit ongewijzigd.

De veronderstelling van de leden van de PvdA-fractie dat op dit moment nog weinig gebruik wordt gemaakt van deze fiscale faciliteit is juist. Aangenomen wordt evenwel dat de betekenis van de regeling zal toenemen op het moment dat het overgangsrecht van de Wet VPL in 2015 eindigt. Als gevolg van dit overgangsrecht heeft het 40-deelnemingsjarenpensioen op dit moment nog geen betekenis. Het kabinet heeft op dit moment geen aanwijzingen dat de pensioenfondsen bij de uitvoering van het 42-deelnemingsjarenpensioen stuiten op onoverkomelijke bezwaren.

In dat kader merkt de regering – in reactie op vragen van de PvdA-fractie – op dat bij de invoering van het 40-deelnemingsjarenpensioen regelgeving is ingevoerd met betrekking tot het begrip «deelnemingsjaren» (artikel 10ab van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965). Dit begrip deelnemingsjaren wijkt af van het voor reguliere pensioentoezeggingen geldende begrip «dienstjaren». In het bijzonder komt dit tot uitdrukking bij de waardeoverdracht van het ouderdompensioen.

Bij ouderdompensioen kan waardeoverdracht immers ertoe leiden dat wijzigingen optreden in het aantal dienstjaren doordat de nieuwe pensioenregeling een ruimere of minder ruime opbouw kent. Bij de bepaling van het aantal «deelnemingsjaren» wordt met deze effecten geen rekening gehouden.

Het regeling 40-deelnemingsjarenpensioen is in 2005 in werking getreden. Tot die tijd bestond bij pensioenfondsen geen administratie van het aantal

¹ Stb. 2005, 115.

² In de periode van 2020 tot en met 2024 gelden op grond van artikel IV van het wetsvoorstel overigens andere leeftijd- en deelnemingsjarencriteria. Als leeftijdscriterium geldt een leeftijd van 64 jaar, terwijl 41 deelnemingsjaren zijn vereist.

deelnemingsjaren. Daarom wordt bij het bepalen van het aantal deelnemingsjaren voor de periode vóór 2005 toegestaan «dienstjaren» als deelnemingsjaren in aanmerking te nemen. Het kabinet veronderstelt overigens dat pensioenfondsen in situaties van waardeoverdracht tevens het aantal deelnemingsjaren doorgeven aan de nieuwe pensioenuitvoerder. In reactie op de vraag van de leden van de CDA-fractie merkt de regering overigens op dat er – desgevraagd – vanzelfsprekend bereidheid is aan de zijde van de regering om samen met de pensioensector in overleg te gaan om te bezien of, en zo ja, welke knelpunten zich op dit moment voordoen bij het 40-deelnemingsjarenpensioen.

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben ten slotte gevraagd hoe de regeling rondom het 42-deelnemingsjarenpensioen zich verhoudt tot de door de regering overwogen regeling voor zware beroepen. In dat verband merkt de regering op dat het 42-deelnemingsjarenpensioen inderdaad een regeling is die primair is bedoeld voor mensen in zware beroepen. Anders dan de voorgestelde zware beroepenregeling wordt bij het 42-deelnemingsjarenpensioen niet zozeer aansluiting gezocht bij het begrip «zwaar beroep» maar bij de lengte van het dienstverband. Daarnaast is het 42-deelnemingsjarenpensioen een regeling zonder gedwongen karakter.

De leden van de PvdA-fractie vermoeden een denivellerend effect bij de voorgenomen aanpassing van het Witteveenkader. In dat verband vragen zij de regering inzicht te verschaffen in de mate waarin de huidige pensioenregelingen de bestaande ruimte in het Witteveenkader maximaal benutten, hoeveel ruimte er op verschillende inkomensniveaus nog overblijft bij een toegestane maximale opbouw van 2,25%, respectievelijk 2,15% (middelloon) en hoeveel extra pensioen het benutten van die ruimte kan opleveren.

In zijn algemeenheid merkt de regering op dat sinds de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (VPL) de fiscale ruimte in toenemende mate is benut. Zo kent volgens gegevens van de Nederlandse Bank ongeveer 80% van de deelnemers aan een pensioenregeling een regeling met een opbouwpercentage van minimaal 2%, terwijl het maximale opbouwpercentage voor middelloonregeling 2,25% is.¹ Vaak zal er in pensioenregelingen niet veel pensioenruimte onbenut zijn gebleven die zou kunnen dienen om de voorgenomen verhoging van de AOW-leeftijd en de inperking van het Witteveenkader te compenseren. Wel is de regering van oordeel dat vanwege de inperking van het Witteveenkader eerder sprake is van een nivellerend effect. In dat verband wijst de regering naar de inkomenseffecten van het voorliggende wetsvoorstel die vermeld staan in de CPB-notitie «Analyse voorstel verhoging AOW-leeftijd».² Mensen met hogere inkomens profiteren meer van de fiscale facilitering van de tweede pijler dan de lagere inkomens, omdat zij – zowel absoluut als relatief – een groter bedrag fiscaal gefacilieerd kunnen sparen. Inperking van het Witteveenkader zal de hogere inkomens daarom harder raken.

De leden van de PvdA-fractie vragen welke mogelijkheden er zijn om de binnen het Witteveenkader resterende ruimte te benutten, zodat de laagste inkomens (met de kleinsten aanvullende pensioenen) hier het meest van profiteren.

In het algemeen geldt dat mensen met een laag inkomen voor de hoogte van hun pensioenopbouw vooral profiteren van een verlaging van de franchise in de pensioenregeling. Dit betekent immers dat zij over een groter deel van hun inkomen pensioen zullen opbouwen. In absolute termen leidt een lagere franchise voor zowel hogere als lagere inkomens weliswaar tot een gelijke toename van de pensioenopbouw, maar relatief

¹ zie: www.statistics.dnb.nl

² CPB Notitie «Analyse voorstel verhoging AOW-leeftijd», nummer: 2010/3.

profiteren vooral lagere inkomens hiervan – indien gekeken wordt naar de toename van de pensioenopbouw als percentage van het hele salaris. De mogelijkheid voor mensen met een lager inkomen om binnen het Witteveenkader extra pensioen op te bouwen hangt er primair van af de vraag of er in de betreffende regeling nog ruimte is tussen de in de pensioenregeling gehanteerde franchise en de fiscaal minimale franchise. De fiscaal minimale franchise is in beginsel gelijk aan 10/7 maal de AOW-uitkering voor een gehuwd persoon, exclusief de AOW-toeslag en vermeerderd met de vakantietoeslag. Voor 2010 is de fiscaal minimale franchise € 12 674. Daarnaast bestaat op grond van artikel 10aa van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 echter de mogelijkheid om uit te gaan van een lagere dan hiervoor genoemde franchise. Hier staat tegenover dat in dat geval van lagere opbouwpercentages moet worden uitgegaan dan genoemd in artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betekent in de huidige situatie (cijfers 2010) dat voor middelloonregelingen uitgegaan mag worden van een franchise van € 11 597 bij een opbouwpercentage tussen de 2,05% en 2,15% en dat bij een opbouwpercentage lager dan 2,05% uitgegaan mag worden van een franchise van € 10 481. Met deze fiscaal toegestane uitruilmogelijkheden is het mogelijk om de pensioenregeling zodanig vorm te geven dat mensen met een lager inkomen via een lagere franchise – weliswaar met een lager opbouwpercentage – meer pensioen kunnen opbouwen. Mensen met een lager inkomen profiteren per saldo van de extra pensioenopbouw als gevolg van de daling van de franchise in vergelijking met de beperking van de pensioenopbouw als gevolg van de daling van het opbouwpercentage. Ook na de ophoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar zal deze mogelijkheid blijven bestaan. Vooralsnog zijn er geen aanwijzingen dat de ruimte in het Witteveenkader nu en in de toekomst te weinig mogelijkheden biedt voor mensen met een lager inkomen om voldoende aanvullend pensioen op te bouwen.

De leden van de SP-fractie vragen hoe de huidige maatregelen zich verhouden tot het Museumpleinakkoord. Deze leden zijn van mening dat de voorgenomen maatregelen een inbreuk zijn op de daar gemaakte afspraken.

De regering is van mening dat met de verhoging van de pensioenleeftijd de afspraken van het Museumpleinakkoord geïkt moeten worden op de nieuwe situatie. Dit kan zonder afbreuk te doen aan het beoogde doel van de gemaakte afspraken. Kernpunten van deze afspraken betroffen: een uitbreiding van het maximale levensloopsaldo van 150% naar 210%, de introductie van het 40-deelnemingsjarenpensioen en de extra uitruilmogelijkheden van een lager opbouwpercentage voor een lagere franchise. Uit de verhoging van de AOW-leeftijd vloeien de volgende aanpassingen voort, die naar mening van de regering recht doen aan het beoogde doel van de gemaakte afspraken.

Zo geldt voor de levensloopregeling dat het maximale saldo van 210% gehandhaafd blijft. Daarnaast mag twee jaar langer van de regeling gebruik gemaakt worden, namelijk tot 67 jaar in plaats van 65 jaar. Het 40-deelnemingsjarenpensioen wordt gewijzigd in het 42-deelnemingsjarenpensioen. Indien deze regeling niet aangepast wordt, betekent dit dat bij het ongewijzigd voortzetten van de huidige regeling een AOW gat zou ontstaan tussen de 65 en 67 jaar. De regering acht dit niet wenselijk. Met aanpassing van het 40-deelnemingsjarenpensioen in het 42-deelnemingsjarenpensioen wordt bewerkstelligd dat geen wijziging ontstaat in de groep werknemers waarvoor de faciliteit kan worden toegepast. Ten slotte wordt opgemerkt dat de extra uitruilmogelijkheden van een lager opbouwpercentage voor een lagere franchise gehandhaafd blijven. Deze verlaagde opbouwpercentages worden overigens – op het moment

dat het Witteveenkader wordt aangepast – wel vastgesteld op basis van de dan geldende maximale opbouwpercentages per dienstjaar.

De leden van de SP-fractie vragen of bij pensioenregelingen die nog niet het maximale fiscale kader hanteren bij 65 jaar hetzelfde bedrag als nu bij uittreding kan worden bereikt.

De regering merkt op dat dit afhangt van de mate waarin de bestaande regeling gebruik maakt van de ruimte van het huidige fiscale kader. De ruimte die binnen het huidige kader niet benut wordt hangt onder andere af van het jaarlijkse opbouwpercentage, de spilleeftijd in de pensioenregeling en de gehanteerde franchise. De in voorliggend wetsvoorstel voorgestelde wijziging van het fiscale kader betreft zowel een aanpassing van de fiscale richtleeftijd voor pensioenopbouw, als een verlaging van het maximaal per dienstjaar toegestane opbouwpercentage. Het is niet mogelijk om een generieke uitspraak te doen over de vraag of het na aanpassing van het Witteveenkader mogelijk is om op 65-jarige leeftijd hetzelfde pensioen op te bouwen. Hierbij dient wel in ogenschouw genomen te worden, dat ook indien de huidige pensioenregeling zoveel ruimte biedt dat deze ook na de voorgestelde inperking van het Witteveenkader niet gewijzigd zou hoeven worden, het totale pensioenresultaat tevens beïnvloed wordt door de ophoging van de AOW-leeftijd. De verwachting is echter dat de meeste deelnemers aan een pensioenregeling te maken zullen krijgen met een aanpassing van de regeling. Na de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (VPL) hebben veel pensioenfondsen de fiscale ruimte voor een groot deel benut. Zo kennen op dit moment de twee grootste pensioenfondsen in Nederland een basispensioenregeling waarbij voor de opbouw van het ouderdompensioen de fiscale ruimte volledig gebruikt wordt voor mensen met een inkomen tot ongeveer € 30 000.

De leden van de fracties van de ChristenUnie en de VVD vragen of de regering concreter kan ingaan op de consequenties voor personen die voor 2020 65 jaar worden van vervroeging van inwerkingtreding van het aangepaste Witteveenkader.

Vervroeging van de inwerkingtreding van het Witteveenkader, bijvoorbeeld per 2015 zal betekenen dat de pensioenopbouw vijf jaar eerder verlaagd wordt. Indien een werknemer per 2019 65 jaar wordt zal een deel van het pensioen, namelijk vier jaar, zijn gebaseerd op een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. Indien totaal 40 jaar pensioen zijn opgebouwd is dit deel 10% (4/40). Deze 10% van de pensioenuitkering wordt herkend ten opzichte van een pensioenuitkering op 67 jarige leeftijd als de werknemer op 65 jaar pensioneert. De verlaging zal gemiddeld zo'n 7 à 8% zijn per jaar dat een werknemer eerder uittreedt. Dit betekent dat de pensioenuitkering op 65 jaar nu 98,4%¹ van het in de oude situatie bereikte pensioen bedraagt. Overigens is hier een gelijkmatige pensioenopbouw verondersteld.

Hierbij merkt de regering op dat in het wetsvoorstel een clausule is opgenomen dat de regering bereid is het Witteveenkader eerder aan te passen, indien sociale partners overeenstemming bereiken over eerdere aanpassing van de pensioenregelingen. Het effect van de aanpassing van de pensioenregeling is moeilijk te voorspellen, dit is afhankelijk van de afspraken tussen de sociale partners.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe groot het gemiddelde effect is op de pensioenen van mensen die voor 2020 65 jaar worden, wanneer het Witteveenkader eerder dan 2020 wordt aangepast.

¹ $0,9 \times 100\% + 0,1 \times 84\%$.

In het algemeen kan worden gesteld dat naar mate een werknemer meer pensioen heeft opgebouwd met pensioenrichtleeftijd 60 of 65 jaar, des te kleiner het effect van de inperking van het Witteveen kader wordt. Voor werknemers die bij pensionering vijfendertig jaar of meer in een pensioenregeling hebben geparticipeerd, zal het effect hooguit enkele procenten bedragen (zie hiervoor). De beperking van het Witteveen kader zal immers alleen werken voor de daarna nog op te bouwen jaarlijkse rechten. Opgebouwde rechten worden daarom niet aangetast. Veronderstellingen die de uitkomst onder andere beïnvloeden zijn: de leeftijd van de deelnemer, de datum van indiensttreding, de omvang van de reeds opgebouwde rechten (en met welke pensioenrichtleeftijd) en de hoeveelheid opbouwjaren tot de beperking van het witteveen kader. Voor de wijze van berekenen verwijst de regering naar het hiervoor gegeven antwoord op vragen van de leden van de VVD-fractie.

De leden van de PVV-fractie vragen zich af het wel mogelijk is om de verworven rechten die burgers thans hebben verworven en die ingaan op 65-jarige leeftijd om te buigen naar 67 jaar indien de burger dit niet wenst. Deze leden vragen zich af of met deze aanpassing niet rechten worden ontnomen van burgers in 2025, waarbij ze voor een deel rechten hebben opgebouwd tot 65 jaar en voor een deel later en deze leden vragen hoe dit kan worden uitgevoerd zonder deze rechten met voeten te treden.

Deze aanpassing leidt niet tot het ombuigen of tot het ontnemen van rechten.

Als een deelnemer voor 1 januari 2020 pensioenrechten heeft opgebouwd en na 2020 met pensioen gaat, dan zal het uit te keren pensioen bestaan uit de tot 1 januari 2020 opgebouwde rechten (die door dit wetsvoorstel niet worden aangepast en die zijn geënt op een pensioenleeftijd van 65 jaar) en uit de vanaf 1 januari 2020 opgebouwde rechten (en die zijn geënt op een pensioenleeftijd van 67 jaar).

De leden van de PVV-fractie merken op dat er vanaf 1 januari 2011 wordt gestart met een pensioenregister en vragen wat het precieze doel van dit register is en waar zijn wettelijke grondslag ligt.

Het doel van het pensioenregister is iedereen in de gelegenheid te stellen online de gegevens over eigen opgebouwde en toekomstige pensioenaanspraken te raadplegen. Artikel 51 van de Pensioenwet en artikel 62 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling verplichten pensioenuitvoerders om in het kader van de pensioencommunicatie een pensioenregister op te zetten dat op 1 januari 2011 operationeel is.

De leden van de PVV-fractie vragen wat de te verwachten gevolgen van dit wetsvoorstel zijn voor de cao-onderhandeling.

De cao-onderhandelingen zelf worden bepaald door de opstelling van de verschillende partijen daarbij over de onderwerpen die dan aan de orde zijn en zijn afhankelijk van de specifieke omstandigheden bij de betrokken onderneming of de bedrijfstak waarvoor de cao-afspraken bedoeld zijn.

De leden van de fractie van de ChristenUnie verwijzen naar de rapporten van de commissies Frijs en Goudswaard die onlangs zijn aangeboden en die betrekking hebben op de houdbaarheid van het pensioenstelsel. Deze leden vragen naar het effect van deze rapporten op dit wetsvoorstel en of de regering in dit kader aanstuurt op een – door de sociale partners te realiseren – eerdere aanpassing dan 2020 van het Witteveen kader in de tweede pijler.

In de brief aan de Tweede Kamer van 25 mei 2009 (Kamerstukken II 2008/09, 30 413, nr. 127) heeft het kabinet aangekondigd in het eerste kwartaal van 2010 met een reactie te zullen komen naar aanleiding van de trajecten in het kader van de brede aanpak van de problematiek van de aanvullende pensioenen. Dat staat los van het onderhavige wetsvoorstel. Inmiddels hebben de commissies Frijns en Goudswaard hun rapporten aangeboden. De kabinetsreactie bevat straks tevens een reactie op de aangekondigde evaluatie van het financieel toetsingskader aan. Deze kabinetsreactie geeft een integrale visie op deze trajecten en maakt beleidsvoornemens op het terrein van de aanvullende pensioenen kenbaar.

De leden van de fractie van de SGP vragen een reactie van de regering op de opmerking van de pensioenfondsen dat inperking van het Witteveen-kader niet automatisch leidt tot herstel van de dekkingsgraden.

De regering onderschrijft de opmerking van de pensioenfondsen dat de inperking van het Witteveen-kader niet *automatisch* tot een verbetering van dekkingsgraden leidt. Van belang is dat de pensioenfondsen de vrijgevallen middelen als gevolg van versoering van het Witteveen-kader daadwerkelijk inzetten om de dekkingsgraad te versterken. In dit kader acht de regering het dan ook wenselijk dat sociale partners een convenant sluiten waarin afspraken worden gemaakt om gezamenlijk tot afspraken te komen over het beschikbaar houden van de huidige premieniveaus voor het pensioenstelsel en in samenhang daarmee een vroeger ingangstijdstip van dit deel van de aanpassing van het Witteveen-kader voor te stellen. De regering is bereid dit convenant te ondersteunen door de houdbaarheids-winst die daardoor ontstaat in de vorm van lastenverlichting ter beschikking te stellen aan werknemers en werkgevers.

De leden van de SGP-fractie vragen de regering naar de gevolgen voor de aanvullende pensioenen van de mogelijkheid van een (gekorte) AOW-uitkering op 65-jarige leeftijd. Zij vragen of het aanvullende pensioen in dat geval ook ingaat op 65-jarige leeftijd. Zij vragen tevens hoe deze voorgestelde maatregel zich verhoudt tot de pensioenopbouw voor mensen die langer dan 30 jaar in een zwaar beroep werken en waarvoor de werkgever dient zorg te dragen dat dergelijke personen kunnen uittreden op 65-jarige leeftijd.

Als sprake is van een eerdere ingangsdatum van het AOW-pensioen en een daarmee samenhangend lager AOW-pensioen (op 65 jaar) dan kan het aanvullend pensioen ook ingaan. Wil de pensioenregeling in aanmerking kunnen komen voor de fiscale facilitering, dan zal de regeling binnen de fiscale kaders moeten blijven. Bij een eerdere uitkering dan wat oorspronkelijk bedoeld was (de pensioenrichtleeftijd), zal het pensioen worden verminderd om rekening te houden met het feit dat minder premie is betaald en het pensioen over een langere periode wordt uitgekeerd. Voor de mensen die langer dan dertig jaar in een zwaar beroep werken en die in aanmerking komen van de zware beroepenregeling zal voor het aanvullend pensioen ook bepalend zijn in hoeverre het pensioen eerder tot uitkering komt ten opzichte de pensioenrichtleeftijd in de regeling.

De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering de groep «jonge weduwen», geboren na 1 januari 1950 gaat compenseren voor het ontstane gat van 1 of 2 jaar als gevolg van het feit dat hun individuele Algemene Nabestaandenwet (ANW)- hiaatverzekering eindigt op 65 jarige leeftijd. De leden van de PVV-fractie stellen vast dat het verhogen van de AOW-leeftijd verschillende gevolgen heeft, waaronder ook op de wettelijk uitkeringen. Zij vragen hoe de regering deze gevolgen gaat opvangen.

In de memorie van toelichting bij het voorliggende wetsvoorstel wordt de verhoging van de leeftijdsgrenzen in andere wetten die zijn ontleend aan of samenhangen met de AOW-leeftijd geregeld door middel van een aparte aanpassingswet. In december 2009 heeft het kabinet een notitie aan de Tweede Kamer gezonden die aangeeft welke onderwerpen in de aanpassingswet aan de orde zullen komen (Kamerstukken II 2008/09, 32 163, nr. 15).

Uit deze notitie blijkt onder meer dat de regering de leeftijdsgrens in de nabestaandenuitkering op grond van de Algemene Nabestaandenwet (ANW) in dezelfde stappen zal verhogen tot 67 jaar als de AOW-gerechtigde leeftijd. Hierdoor zal het recht op nabestaandenuitkering voor bestaande gevallen later eindigen en kan men dus langer een beroep doen op de ANW. Ook de leeftijdsgrenzen in de werknemers-, volksverzekeringen en voorzieningen zullen meeschuiven met de verhoging van de AOW-leeftijd.

Wat betreft de leeftijdsgrenzen in pensioenregelingen (o.m. de nabestaandenuitkering) buiten het overheidsdomein, is van belang de keuze die de regering heeft gemaakt op het gebied van de fiscale pensioenrichtleeftijd voor aanvullende pensioenen. Deze wordt afgestemd op de verhoogde AOW-leeftijd. Voor de tot 2020 op te bouwen pensioenrechten geldt het huidige fiscale kader, voor vanaf 2020 op te bouwen rechten geldt een beperkter fiscaal kader. Een en ander is gericht op pensionering op 67 jaar. In de berekening van de houdbaarheidswinst van voorliggend wetsvoorstel zijn de effecten van het aangepaste fiscale kader meegenomen.

6. Uitvoering

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering, ook in relatie met de voorgenomen maatregelen in het kader van het flankerend beleid (bijvoorbeeld arbeidsverledenregistratie), kan aangeven of en zo ja, in welke mate, de sociale zekerheidsverdragen aanpassing behoeven om de voorgenomen plannen ook in internationale context uitvoerbaar en handhaafbaar te maken.

De regering wil voorop stellen dat het voorliggende wetsvoorstel en het flankerende beleid niet in strijd zijn met de multilaterale normverdragen op het gebied van sociale zekerheid. Bilaterale socialezekerheidsverdragen zullen – voorzover nodig – worden aangepast aan de verhoogde AOW-leeftijd. Het flankerend beleid leidt in beginsel niet tot noodzakelijke aanpassing van deze bilaterale socialezekerheidsverdragen. Ter illustratie: volgens het voorontwerp van wet *vervroeging mogelijkheid ouderdomspensioen* is het aan de betrokkene zelf om aan te tonen of en zo ja hoelang hij in het buitenland heeft gewerkt.

De leden van de PVV-fractie vragen hoe de regering van plan is de communicatie tussen, en aan, alle deelnemers te laten verlopen.

Voor de communicatie over het herziene stelsel is de komende vier jaar € 4 miljoen begroot. Op dit moment bekijkt de regering met welke partijen op welke wijze het meest effectief kan worden gecommuniceerd om in het bijzonder een bewustwording op gang te brengen dat mensen anders naar werk moeten kijken. En dit gedurende het gehele werkzame leven, om op die manier op een gezonde wijze tot 67 jaar te kunnen doorwerken. Bewustwording is altijd een langdurig en intensief proces. Dat vereist een brede inzet van communicatiemiddelen. Daarnaast wordt het budget ingezet om alle partijen te informeren over de feitelijke inhoud van de nieuwe wetgeving.

7. Financiële gevolgen

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering bekend is met het feit dat er een Spaarfonds AOW is (begroting E), waarbij er tegen over de 45,5 miljard aan vorderingen vanuit dit fonds geen vermogenstitels staan. Deze leden vragen of op basis van dit gegeven geconcludeerd worden dat de toenemende staatsschuld wordt bestempeld als toekomstige AOW-uitgaven, en vraagt hoe de regering dit probleem gaat oplossen.

Met het spaarfonds AOW komt de verantwoordelijkheid van het Rijk tot uitdrukking om geld te reserveren, teneinde in het licht van de vergrijzing de oplopende AOW-uitgaven te financieren. Het fonds omvat evenwel geen directe vermogentitels omdat deze middelen worden geïntegreerd met het beleid ten aanzien van de staatsschuld (geïntegreerd middelenbeheer). De problematiek van de oplopende staatsschuld zal door houdbaarheidsmaatregelen voor de lange termijn moeten worden opgelost. In dit kader zijn al verschillende maatregelen getroffen dan wel voorbereid, waaronder de verhoging van de AOW-leeftijd.

De leden van de PVV-fractie vragen hoe het CPB in zijn berekeningen is omgegaan met het ingroeipad van de arbeidsverledeneis.

Het CPB heeft op basis van een aantal aan elkaar te gekoppelde microdatabestanden een grove inschatting kunnen maken van de fractie personen die gebruik kan maken van de flexibele AOW. Het betreft personen die (a) voldoen aan de arbeidsverledeneis, en daarnaast (b) werken tot aan de AOW-leeftijd, (c) voldoende aanvullend pensioen hebben, en (d) bereid zijn te stoppen met werken wanneer zij een AOW-pensioen ontvangen. Op basis van het gekoppelde microdatabestand evenals eerder door het CPB gepubliceerde langetermijnprognoses is geschat dat op termijn minder dan 5% in aanmerking zal komen voor flexibilisering. Hierbij is uitgegaan van de uiteindelijke arbeidsverledeneis van 42 jaar.

Door het verhogen van de pensioenleeftijd wordt de periode van actieve pensioenopbouw in de pensioenregeling groter. Dit heeft tot gevolg dat het invaliditeitsrisico stijgt, immers de kans op invaliditeit wordt groter naarmate de leeftijd stijgt. Een groter risico betekent meer kosten. De leden van de PVV-fractie vragen of de regering rekening heeft gehouden met deze kosten en zo ja, hoe deze extra kosten worden opgevangen. Ook het selectierisico neemt toe als gevolg van de verhoging, aldus de leden van de PVV-fractie. Meer aanpassingsmogelijkheden leiden tot meer deelnemers en tot meer kans op antiselectie. Zij vragen of de regering met dit risico, en de bijbehorende extra kosten, rekening heeft gehouden en zo ja, hoe.

In principe betekent langer doorwerken een toename van het invaliditeitsrisico, omdat dit risico toeneemt met het oplopen van de leeftijd. De regering zet dan (ook) in op vergroting van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. De extra inspanning die daarop is gericht, is in de ogen van de regering een adequate reactie op het in beginsel hogere invaliditeitsrisico.

Wat betreft de eventuele extra kosten van stijging van het invaliditeitsrisico en antiselectie, is van belang dat de regering als uitgangspunt bij de nadere uitwerking van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid hanteert dat de houdbaarheidswinst van 0,7% intact blijft.

De leden van de PVV-fractie vragen inzicht in de kosten van de implementatie van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling.

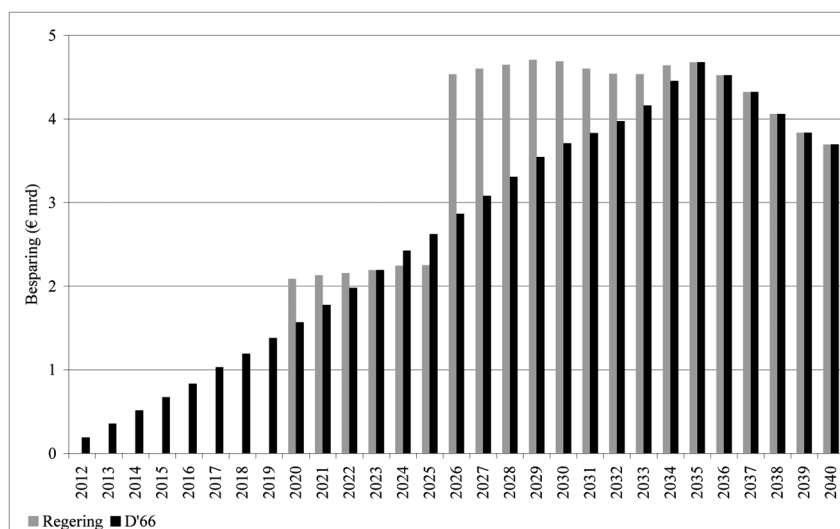
In de memorie van toelichting en de Tweede nota van wijziging inzake de uitwerking van de in het sociaal akkoord van 5 november 2004 overeengekomen maatregel bij de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) zijn de extra uitvoeringskosten voor de Belastingdienst in totaal geraamd op € 2 mln structureel. De administratieve lasten zijn in totaal geraamd op € 6,5 mln structureel.¹ De regering heeft geen aanwijzingen dat deze kosten in werkelijkheid hoger uitvallen.

De werkelijke kosten voor sociale partners zijn niet bekend omdat die niet zijn bijgehouden. Wel is bekend dat de implementatie van de Wet VPL een omvangrijke operatie was waarin alle pensioenregelingen moesten worden aangepast en in het arbeidsvoorwaardenoverleg moesten worden ingebed. Nog geregeld vergt de uitvoering van de wet aandacht.

Voor wat betreft de administratieve lasten die samenhangen met het voorliggende wetsvoorstel wijst de regering op de reactie van de pensioenkoopels (VB, Opf, en de UvB) en het Verbond van Verzekeraars. In een position paper van 4 november 2009² merken zij het volgende op over de verhoging van de fiscale pensioenleeftijd: «De fiscale pensioenrichtleeftijd in het Witteveen kader wordt bij de eerste AOW-aanpassing in 2020 in één keer verhoogd naar 67 jaar. Zonder een inhoudelijk oordeel te geven willen wij u melden dat een dergelijke verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd technisch een goed uitvoerbare maatregel is. Wij constateren dat bij dit besluit rekening is gehouden met de uitvoeringsproblematiek van pensioenuitvoerders.»

De leden van de D66-fractie treffen in de toelichting bij het wetsvoorstel een woordelijke vergelijking aan over de financiële gevolgen van een invoering in twee en in 24 stappen. Zij vragen de regering om deze te kwantificeren.

Onderstaande grafiek laat de besparing zien bij verhoging van de AOW-leeftijd in twee stappen in 2020 en 2025, en bij verhoging in 24 stappen van een maand tussen 2012 en 2035. Gekozen is voor een vergelijking met invoering vanaf 2012, omdat eerdere invoering niet haalbaar is.



¹ Kamerstukken II, 2003/04, 29 760, nr. 3 en nr. 11.

² AOW Position Paper, 4 november 2009, gezamenlijke pensioenkoopels en Verbond van Verzekeraars.

Het invoeren in 24 stappen van een maand vanaf 2012 levert een 5% lagere besparing op gedurende de invoerperiode. Na de invoerperiode is de besparing in beide varianten gelijk. Hierbij is uitgegaan de meest recente bevolkingsprognose van het CBS en van een gemiddeld AOW-pensioen van € 10 000 per jaar. Daarbij zij aangetekend dat het

voorstel van de regering in 2025 is ingevoerd, terwijl de voorstellen van anderen dan nog niet zijn ingevoerd.

De leden van de ChristenUnie vragen of de pensioenfondsen in beginsel niet verantwoordelijk zijn voor de communicatie over de pensioenleeftijd, bijvoorbeeld door middel van het uniforme pensioenoverzicht (UPO).

Pensioenuitvoerders communiceren de pensioenleeftijd aan de deelnemers in het kader van de voorschriften in de artikelen 21 en 38 tot en met 50 van de Pensioenwet.

De leden van de D66-fractie merken op dat de gevolgen voor administratieve lasten niet zijn berekend en vragen de regering of deze bereid is om het wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd en de flankerende maatregelen ter toetsing aan het Adviescollege toetsing administratieve lasten voor te leggen.

De regering gaat ervan uit dat de gevolgen voor de administratieve lasten van het wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd verwaarloosbaar zijn, omdat het wetsvoorstel geen nieuwe informatieverplichtingen creëert. De flankerende maatregelen zullen wel gevolgen hebben voor de administratieve lasten. De regering heeft deze ter toetsing voorgelegd aan het Adviescollege toetsing administratieve lasten.

8. Flankerende maatregelen en doorwerking in andere wetgeving

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering mogelijkheden ziet om op het brede terrein van «duurzame inzetbaarheid» afspraken te maken met sociale partners en een reactie te geven op de in de hoorzitting geuite zorgen en kritiekpunten.

Kern in de aanpak van het vraagstuk van zware beroepen is de inzet op duurzame inzetbaarheid door werkgevers en werknemers ter versterking van de mogelijkheden om langer door te werken. Werkgevers en werknemers hebben daar beiden belang bij. Om de invoering van duurzame inzetbaarheid te versterken, worden in de Arbowet bepalingen opgenomen waardoor werkgever en werknemer gezamenlijk en ieder afzonderlijk verantwoordelijk zijn om risico's voor de gezondheid van werknemers ook op langere termijn zoveel mogelijk te voorkomen. Als dat gezien de aard van de werkzaamheden niet goed mogelijk is, zullen beiden tijdig initiatieven moeten nemen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. De regering beoogt een ontwikkeling op gang te brengen, waarbij het vanzelfsprekend is dat er binnen bedrijven en instellingen aandacht is voor duurzame inzetbaarheid van werknemers tot de pensioengerechtigde leeftijd. Naast directe aanpassing van arbeidsomstandigheden kan het hierbij ook gaan om scholing en opleiding die nodig zijn om al dan niet in het eigen beroep werkzaam te kunnen blijven.

In andere landen in de Europese Unie die al langer met de problematiek van vergrijzing zijn geconfronteerd is de inzet op duurzame inzetbaarheid of «workability» al langer een feit. Inzet is om uittreden op steeds latere leeftijd te realiseren. Over de mogelijkheden hiervoor bestaat internationaal onderzoek.¹

Het is van belang dat sociale partners op sectoraal niveau de werkgevers en werknemers ondersteunen bij hun aanpak van duurzame inzetbaarheid. Dat moet in de komende jaren resulteren in een verankering van de zorg voor duurzame inzetbaarheid in het bedrijfsbeleid. Afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten of arbocatalogi over preventie zijn mogelijke instrumenten daarbij. Denkbaar is dat sociale partners, vergelijkbaar als bij de totstandkoming van de arbocatalogi is gebeurd, handreikingen ontwikkelen om sectoren te ondersteunen bij het maken van

¹ Towards a longer work life: ageing and the quantity of work life in the European Union, Johan Ilmarinen, Helsinki 2005.

afspraken over het duurzame inzetbaarheidsbeleid. Ook kunnen sociale partners het gebruik stimuleren van goede praktijkvoorbeelden, zoals de Work Ability Index (WAI) en de systematische inzet van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).

Ook vanuit de overheid zullen initiatieven worden genomen om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid. Deze initiatieven zullen in samenhang met de activiteiten van sociale partners worden ontwikkeld. De regering ziet ten aanzien van de ondersteuning van werkgevers en werknemers mogelijkheden voor afspraken met sociale partners.

In de uitwerking in een wetsvoorstel zal nadrukkelijk rekening worden gehouden met de in de media en hoorzitting geuite zorgen en kritiekpunten, en naar voren gebrachte suggesties ter verbetering.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering haar visie deelt dat de productiviteit van oudere werknemers wel eens groot zou zijn, wanneer we meer waarden hechten aan betrouwbaarheid, betrokkenheid bij het werk en nauwkeurigheid.

Uit de notitie Arbeidsparticipatie ouderen (Kamerstukken II 2009/10, 32 163, nr. 13) die de regering naar de Tweede Kamer heeft gezonden blijkt dat werkgevers betrouwbaarheid, betrokkenheid, nauwkeurigheid, sociale vaardigheden en klantgerichtheid als duidelijke positieve kenmerken van oudere werknemers beschouwen. In deze notitie is aangegeven dat door middel van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid de regering wil inzetten op productievere, meer inzetbare en flexibele oudere werknemers.

De leden van de fracties van het CDA, de PvdA, de SP en D66 stellen een aantal vragen over het aanpassen van de ontslagleeftijd van 65 jaar. De leden van de fracties van het CDA en de PvdA vragen een toezegging dat de ontslagleeftijd van 65 jaar wordt verhoogd naar 67 jaar. De leden van de SP-fractie zijn van mening dat het automatisch leeftijdontslag dient te worden aangepast om vrijwillig doorwerken na 65 jaar te stimuleren. De leden van de D66-fractie constateren dat het functioneel leeftijdsontslag een belangrijke belemmering vormt voor doorwerken na 65 jaar. Zij vragen op welke manier hiermee bij de verhoging van de AOW-leeftijd rekening zal worden gehouden.

Het overeenkomen van een ontslagleeftijd is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de sociale partners in de markt- en overheidssector. De Wet gelijke behandeling leeftijd bij de arbeid (Wgbl) bepaalt dat ontslag in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is toegestaan. De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd naar 67 jaar zal doorwerken in deze uitzondering in de Wgbl en daarmee ook in de toegestane ontslagbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit betekent dat na verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd ontslagbedingen met een lagere leeftijd (dan de AOW-gerechtigde leeftijd) alleen toegestaan zijn als er een objectieve rechtvaardiging is voor het leeftijdsontslag. Dat geldt ook voor functioneel leeftijdsontslag.

De leden van de fracties van de PvdA, de ChristenUnie, de SGP en de SP vragen de regering een reactie op de mening van de deskundigen dat een zware beroepenregeling niet alleen beperkt kan worden tot fysiek zware arbeid maar dat ook zware psychische belasting in het werk kan leiden tot slijtage. De leden van de SP-fractie vragen of fysieke omstandigheden, zoals blootstelling aan chemische stoffen, die het zenuwstelsel aantasten ook als zwaar beroep kunnen worden aangemerkt. Deze leden vragen of werken in ploegdiensten in beginsel als zwaar werk wordt aangemerkt. De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering ermee omgaat dat

branches die zware beroepen aanwijzen onaantrekkelijk worden voor (potentiële) werknemers. Deze leden vragen of de regering zich ervan bewust is dat de uitzondering van beroepen als zwaar beroep ook contra-productief kan werken, omdat werknemers wellicht minder snel geneigd zullen zijn om van baan te veranderen omdat ze een «betere regeling» in het verschiet hebben. De leden van de PVV-fractie vragen hoe de Kamerleden nu een beslissing kunnen nemen zonder het begrip «zware beroepen» te weten.

De regering vindt het ongewenst dat het langdurig verrichten van zware arbeid leidt tot uitval door slijtage, voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. Om de uittreedleeftijd van oudere werknemers, die langdurig zware arbeid hebben verricht, te verhogen zet de regering nadrukkelijk in op duurzaam inzetbaarheidsbeleid. De regering heeft kennisgenomen van de diverse bezwaren die van verschillende zijden worden ingebracht tegen de voorgestelde regeling voor duurzame inzetbaarheid in geval van een zwaar beroep. Het valt daarbij op dat velen die aanvankelijk stelden dat bij de verhoging van de AOW-leeftijd tot 67 jaar er rekening gehouden moet worden met werknemers in «zware beroepen», nu stellen dat een aanwijzing van «zware beroepen» niet mogelijk is. Het is in ieder geval geen oplossing om het concept «zwaar beroep» in te vullen met het criterium van een inkomensgrens. Met het hanteren van dit criterium verandert men de inzet om in bepaalde beroepen en bij bepaalde werkzaamheden duurzame inzetbaarheid extra te vorderen, in een uitsluitend inkomensgerelateerde maatregel.

In het voorontwerp *duurzame inzetbaarheid in arbeid* wordt onder zwaar beroep verstaan: een als zodanig op voordracht van Onze Minister, na overleg met Onze Minister van Financiën, bij algemene maatregel van bestuur aangewezen beroep of functie waarvan langjarige uitoefening tot blijvende fysieke gezondheidsschade van de werknemer kan leiden. Het is aan sociale partners om, binnen door de wetgever bij algemene maatregel van bestuur nader in te vullen kaders, criteria te kiezen, wanneer een beroep voor aanwijzing als zwaar beroep zal worden voorgedragen. Het werken met chemische stoffen en het werken in ploegendienst worden door de Regering niet op voorhand uitgesloten als kenmerken van zware beroepen.

In dit voorontwerp van wet is aangegeven welke beroepen in ieder geval niet als zwaar kunnen worden voorgedragen door sociale partners. Sociale partners kunnen in een sector een commissie instellen die uitspraak kan doen bij individuele geschillen over de uitvoering van verplichtingen inzake zware beroepen (te weten inzake het aanbod van passende arbeid dan wel de zware beroepencompensatie) tussen werkgever en werknemer.

De regering is van mening dat een onderscheid tussen fysiek zware en psychisch zware arbeidsgerelateerde risico's gerechtvaardigd is. In tegenstelling tot de fysiek zware beroepen gaat het bij psychosociale arbeidsbelasting niet om een onomkeerbaar proces van slijtage dat bestreden moet worden door een tijdige overstap naar een niet-zwaar beroep. De slijtage bij fysieke belasting is gelegen in het cumulatieve effect over een lengte van jaren. Bij psychische overbelasting is het gevaar gelegen in de overbelasting gedurende een bepaalde periode, die op dat moment aangepakt moet worden. Bij psychische overbelasting is het geen oplossing om deze situatie eventueel dertig jaren te laten voortbestaan en dan van baan te wisselen, maar door de vroegtijdige aanpak van de factoren die aan deze belasting ten grondslag liggen.

Om slijtage op het moment van uittreding te voorkomen is het van groot belang dat werknemers die werkzaam zijn in een aangewezen zwaar

beroep, tijdig hun inzetbaarheid en mobiliteit vergroten. Sociale partners zullen op grond van het opgestelde actieplan maatregelen moeten treffen om het als zwaar aangewezen beroep te verlichten, zodat op enig moment niet langer sprake is van een zwaar beroep, en het beroep tevens aantrekkelijker wordt voor potentiële werknemers. De bezwaren tegen de voorgestelde regeling voor zware beroepen richten zich vooral tegen de identificatie van welk beroep als zwaar beroep moet worden aangemerkt, de arbeidsmarkteffecten en de administratieve lasten die samenhangen met het registreren van een arbeidsverleden van dertig jaren in een zwaar beroep en de zwaarte van de financiële prikkel voor de werkgevers. De regering wijst erop dat in de voorgestelde regeling wordt voorzien dat sociale partners primair afspraken maken om maatregelen te nemen om het belastend karakter van een beroep op te heffen dan wel te beperken. Als zij daar onvoldoende in slagen en het betreffende beroep als zwaar beroep blijft worden aangemerkt, dan geldt in laatste instantie de inzet op het veranderen van baan.

De regering is gevoelig voor de bezwaren uit hoofde van uitvoering en administratieve lasten en staat dan ook open voor suggesties van de zijde van sociale partners voor alternatieve oplossingen voor de problematiek van de zware beroepen.

De leden van de fracties van de PvdA, de SP, de PVV en D66 vragen de regering om een reactie op de stelling van de gezamenlijke werknemersorganisaties dat de zware beroepenregeling op een aantal punten strijdig zou zijn met de huidige Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Wat is het verschil tussen artikel 3 Arbowet en het nieuwe, voorgestelde artikel 23b, aldus deze leden. Verder vragen zij of artikel 3 niet impliceert dat de werkgevers moeten zorgen voor een gezonde werkplek, aangepast aan de werknemer.

In artikel 3 van de Arbowet staat dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met de huidige arbeid verbonden aspecten. De werkgever voert hiervoor een beleid dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waardoor slijtage door langdurige zware werkzaamheden zo veel mogelijk wordt voorkomen. Met de nu voorliggende aanvullingen in het nieuwe artikel 23b beoogt de regering de inzetbaarheid van werknemers te vergroten om risico's voor de gezondheid van werknemers ook op langere termijn zoveel mogelijk te voorkomen. Er wordt beoogd een ontwikkeling op gang te brengen, waarbij het vanzelfsprekend is dat er binnen bedrijven en instellingen aandacht is voor duurzame inzetbaarheid van werknemers tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het voeren van een beleid op duurzame inzetbaarheid voert verder dan de zorg voor goede arbeidsomstandigheden: loopbaanbeleid, mobiliteit en scholing kunnen hierin een rol spelen.

Wat betreft het punt van een mogelijke strijdigheid van zware beroepen en de uitgangspunten van de Arbowet: de Arbowet bevat verplichtingen die nader zijn omschreven in de wet, het Arbobesluit of de Arboregeling. De stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening zijn mede bepalend voor de uitvoering van de aan de werkgever opgelegde verplichtingen. Bij de huidige stand van de wetenschap is zware fysieke belasting nog niet altijd te voorkomen. Dit laat onverlet de verplichting van de werkgever om de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen evenals de arbeidsinhoud, zoveel als mogelijk aan te passen aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers.

Er is dan ook geen sprake van strijdigheid vanuit het perspectief van de huidige Arbowet en zware beroepen in het algemeen. Niettemin kan er in specifieke situaties sprake zijn van overmatige fysieke belasting die leidt

tot gezondheidsschade, waarbij het wenselijk is om eerder te komen tot preventieve maatregelen. Uitgaande van de toekomstige voortschrijding van de stand der wetenschap en professionele dienstverlening is de verwachting gerechtvaardigd dat fysiek zware beroepen met inzet van nieuwe arbeidsmiddelen, ergonomie en ICT geleidelijk verder kunnen worden teruggedrongen.

Inzet van de regering met betrekking tot de zware beroepen is dat bovenmatige fysieke slijtage geleidelijk aan verdwijnt, dan wel dat mensen er niet zodanig lang in werken dat ze fysieke schade oplopen. Daarom gaat aan de aanwijzing van een zwaar beroep een procedure vooraf die begint met overleg in sectoren tussen werkgevers en werknemers. Zij dienen een actieplan te maken, waarin staat hoe de sector gaat werken aan het terugdringen van zware fysieke belasting en zware beroepen. Mocht er desondanks sprake zijn van een zwaar beroep dan kunnen zij beargumenteerd aangeven waarom zij dit beroep willen voordragen voor de aanwijzing als zwaar beroep. In dit geval zal er, zo verwacht de regering, gezien de noodzakelijke onderbouwing gerelateerd aan de stand van de wetenschap, geen sprake zijn van overtreding van de Arbowet vanwege te zware belasting.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom in het wetsvoorstel niet is opgenomen dat het verplicht is een deskundige in te schakelen in het kader van duurzame inzetbaarheid en zware beroepen, voortvloeiende uit artikel 23c, lid 2. Zij vragen of de regering de mening is toegedaan dat het in deze gevallen toch ook gaat om ernstige risico's.

De in de artikelen 23e tot en met 23j opgenomen regeling heeft een sectoraal karakter. Dit in tegenstelling tot de in de artikelen 13, 14 en 14 a opgenomen regeling, die ziet op individuele werkgevers en voortvloeit uit de zogenoemde EG kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk. De regering meent dat het niet aan haar is om sociale partners te verplichten om deskundige bijstand in te huren voor de zware beroepencompensatie. Dit laat onverlet dat het sociale partners die een voordracht voor een zwaar beroep doen vrij staat deskundigheid te organiseren of in te huren.

Dit laat onverlet dat artikel 13 van toepassing is op de individuele werkgever bij het voeren van een duurzaam inzetbaarheidsbeleid in zijn onderneming.

De leden van de PvdA-fractie memoreren dat in het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* het verplicht wordt om naast een arbo-beleid ook een duurzaamheidsbeleid vanuit de Arbowet te maken. Deze leden vragen of er nu naast het verplichte plan van aanpak behorende bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) tevens een plan van aanpak vanuit het inzetbaarheidbeleid wordt gemaakt vanuit het perspectief van de Arbowet.

Duurzaam inzetbaarheidsbeleid maakt onderdeel uit van het algemene arbobeleid en dient opgenomen te worden in de RI&E en het plan van aanpak. Het betreft dus geen aparte opzet.

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering de verschillen uiteen te zetten tussen enerzijds het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* waarin een werkgever ten behoeve van het voorkomen van «uitzonderlijke mentale belasting» een plan van aanpak dient te maken en anderzijds artikel 4 Arbowet die de werkgever verplicht een beleid te voeren gericht op het voorkomen van psychosociale belasting.

Het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* refereert aan een verplichting van werkgevers in aangewezen sectoren om een actieprogramma op te stellen ter voorkoming of beperking van uitzonderlijke psychosociale arbeidsbelasting. Het is aan de individuele werkgever in de sector om de maatregelen voortvloeiend uit het actieprogramma op te nemen in het binnen zijn onderneming gevoerde arbobeleid, zo nodig in aanvulling op maatregelen op grond van artikel 3 lid 2 van de Arbowet.

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering om een reactie op de tijdens de hoorzitting geuite kritiek van de werkgeversorganisaties alsmede individuele werkgevers over de uitvoerbaarheid van de zware beroepenregeling. Zij wijzen erop dat met name vanuit het midden- en kleinbedrijf de kritiek klinkt dat de beoogde boete financieel niet is op te brengen en dat die geen mogelijkheden hebben tot het vinden van ander lichter werk. De werkgevers hebben hierdoor een sterke negatieve prikkel om beroepen als zwaar te kwalificeren, aldus deze leden. De leden van de fracties van de PvdA en SP vragen of het juist is dat werknemers die een aanbod tot passende arbeid afwijzen tot 67 zullen moeten doorwerken.

Voor de regering is de kern van de zware beroepenregeling het voorkomen dat werknemers te lang werkzaam zijn in een zwaar beroep en daardoor verslijten en als gevolg daarvan eerder uittreden. Daarom moet werk worden gemaakt van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in alle beroepen en van het verlichten van zware beroepen in het bijzonder. De zware beroepencompensatie is een vangnet voor die situaties waarin het niet mogelijk blijkt om passende arbeid aan te bieden, en een prikkel voor werkgevers om hier invulling aan te geven. Sociale partners zullen voor die gevallen extra inspanningen moeten leveren om de omstandigheden die in die beroepen nog tot slijtage leiden weg te nemen en de mobiliteit op sectorniveau te bevorderen. Een werkgever moet een werknemer die tussen de 25 en 30 jaar werkzaam is in een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen zwaar beroep andere passende arbeid aanbieden of ondersteuning bij het vinden daarvan. Onder passende arbeid wordt verstaan: alle arbeid die geen zwaar beroep is en die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Deze arbeid hoeft niet per se in het eigen bedrijf of sector aanwezig te zijn. Het bevorderen van de mobiliteit naar lichter werk, en daarmee het voorkomen van «een boete» is een uitdaging waar sociale partners, werkgevers, werknemers en overheid gezamenlijk voor staan. De zware beroepencompensatie is niet bedoeld om grote groepen van de beroepsbevolking te ontzien van de verhoging van de AOW-leeftijd, maar hen die zwaar werk doen tegemoet te komen. Indien sociale partners in een sector een beroep niet als zwaar willen voordragen en geen sectorale aanpak opstellen, zullen individuele werkgevers ervoor moeten zorgen dat werknemers in die zware beroepen veilig en gezond de pensioenleeftijd van 67 jaar bereiken.

Als de werkgever wel een aanbod doet voor passende arbeid,, maar de werknemer wijst dit af, dan is de werkgever niet verplicht de werknemer in staat te stellen eerder te stoppen met werken. Indien een werknemer dertig jaar een zwaar beroep heeft uitgeoefend, maar minder dan vijf jaar in dienst is van de werkgever, hoeft de werkgever geen andere passende arbeid aan te bieden.

De regering is gevoelig voor de bezwaren uit hoofde van uitvoering en administratieve lasten en staat dan ook open voor suggesties van de zijde van sociale partners voor alternatieve oplossingen voor de problematiek van de zware beroepen.

De leden van de fracties van de PvdA, de SGP, de SP, de VVD en de PVV merken op dat tijdens de hoorzitting bleek dat de 30-jarenregeling het onaantrekkelijk maakt voor werkgevers om werknemers met een verklaring van een zware beroep in dienst te nemen. Ook werd de vrees geuit van meer in plaats van minder inzet van flexwerkers als gevolg van de prikkels in het voorontwerp duurzame inzetbaarheid in arbeid. Deze leden vragen welke gevolgen het instellen van zware beroepen heeft op arbeidsduur, arbeidsparticipatie, contractduur en kosten voor werkgevers. De leden van de VVD-fractie vragen of gezien het draagvlak in de samenleving, de regering bereid is om de regeling simpeler te maken. Deze leden vragen of de regering kan ingaan op de uitspraken vanuit de maatschappelijke organisaties dat de zware beroepenregeling onuitvoerbaar is. De leden van de CDA-fractie vragen of er ook goede alternatieven zijn voor de dertig jaren regeling. Verder vragen de leden van de VVD-fractie of de regering kan aangeven op welke wijze en in welke mate de opmerkingen van de Raad van State over het duurzaam inzetbaarheidsbeleid en maatregelen met betrekking tot zware beroepen zijn betrokken bij het voorontwerp flankerende maatregelen.

Werkgevers hebben verschillende mogelijkheden om hun duurzaam inzetbaarheidsbeleid vorm te geven. Denkbaar is dat zij vanaf het moment dat mensen in dienst komen, dus ook al bij aanvang van de loopbaan aandacht schenken aan leeftijdsbewust loopbaanbeleid. Zij kunnen tijdig extra opleiding gericht op om- en bijscholing inzetten. Een andere optie is meer technologische innovatie of een andere werkverdeling om het werk lichter te maken. Hoe duurzaam inzetbaarheidsbeleid vorm moet krijgen, is aan de sociale partners op de werkvloer.

Het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* voorziet erin dat een werkgever een werknemer die dertig jaar zware arbeid heeft verricht een alternatief moet bieden, tenzij deze werknemer minder dan vijf jaar in dienst is van de werkgever. De werknemer die dertig jaar in een zwaar beroep heeft gewerkt, kan bij verschillende werkgevers gewerkt hebben. Het voorontwerp van wet beoogt dat werknemers zelf moeten aantonen dat zij dertig jaar zware arbeid hebben verricht. Het voorontwerp van wet stelt geen voorwaarden aan de aard van het dienstverband; echter wel aan de omvang, namelijk 32 uur of meer per week. Een beroep dat zwaar is voor een werknemer, is dat ook voor werknemers met tijdelijke contracten. Het aantal jaren dat deze flexwerkers werken in een zwaar beroep kan bij verschillende werkgevers worden opgebouwd. Zij hebben er zelf belang bij hun duurzame inzetbaarheid te vergroten en te voorkomen dat ze verslijten door langdurige uitoefening van een zwaar beroep.

De regering onderkent dat doorwerken tot 67 jaar extra inspanning vraagt. De regering realiseert zich dat de verhoging van de AOW-leeftijd een maatregel is die noodzakelijk is, maar die ook gevoelig ligt. Dat geldt niet alleen voor werknemers, maar ook voor werkgevers. Met name voor mensen die lang in een fysiek zwaar beroep werken is het van belang om gericht te werken aan het vergroten van hun inzetbaarheid, zodat zij minder belastend werk kunnen gaan verrichten. Daartoe moeten zij zich geruime tijd kunnen voorbereiden op de verhoging van de uittredleeftijd. Een regeling voor zware beroepen kan niet anders dan een sluitpost zijn. De regering hecht daarom nadrukkelijk aan de invoering van duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

De regering heeft kennisgenomen van de kanttekening van de Raad van State en van de opmerkingen gemaakt tijdens de hoorzitting. De regering staat open voor nieuwe suggesties. De regering constateert tegelijkertijd dat het vinden van een alternatieve prikkelregeling, waarbij de focus blijft op het voorkomen van slijtage door het langdurig uitoefenen van een

zwaar beroep, het vergroten van de duurzame inzetbaarheid en de beoogde houdbaarheidsdoelstelling, niet eenvoudig is.

Wat de vragen betreft van de leden van de fracties van het CDA en de VVD of er ook simpeler alternatieven zijn voor de voorgestelde zware beroepen regeling, is het antwoord dat die simpeler oplossing ook voorondersteld zijn in de voorgestelde regeling. Vandaar dat voorwaarde voor de aanwijzing van een zwaar beroep is dat sociale partners in de betrokken sector een actieplan opstellen om het «zware» karakter (progressief) aan het beroep te ontnemen. Evenzeer is het denkbaar dat sociale partners in een sector of bedrijf door dergelijke maatregelen de aanwijzing overbodig maken.

De leden van de PvdA-fractie vragen wanneer in de afgelopen vijftien jaar de Arbeidsinspectie als speerpunt in zijn jaarplan heeft opgenomen de handhaving van de huidige wetgeving op het terrein van duurzame inzetbaarheid en zware arbeid. Daarnaast wensen deze leden een toelichting op welke wijze de afgelopen vijf jaar toezicht is gehouden op preventieve bedrijfsgezondheidszorg. Verder willen deze leden graag inzicht op welke wijze de Arbeidsinspectie het duurzaamheidsbeleid gaat handhaven en welke criteria de Arbeidsinspectie daarbij hanteert. Zij vragen of de regering voornemens is om het aantal inspecteurs verder uit te breiden voor dit contingent.

Duurzame inzetbaarheid is thans als begrip niet opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet. De Arbeidsinspectie heeft de handhaving van duurzame inzetbaarheid de afgelopen vijftien jaar niet in haar jaarplan opgenomen. De wijze waarop de Arbeidsinspectie het duurzame inzetbaarheidsbeleid gaat handhaven is nog niet vastgesteld. Het beleid wordt mede bepaald door de wijze waarop de wettelijke verplichting in de lagere regelgeving nader wordt uitgewerkt.

De handhaving op zware arbeid is al een groot aantal jaren een speerpunt van de Arbeidsinspectie. De veelal sectorgewijze aanpak is in de jaarplannen terug te vinden.

Het toezicht op preventieve bedrijfsgezondheidszorg voert de Arbeidsinspectie aan de hand van de RI&E van een bedrijf. Als in een bedrijf risico's voor werknemers worden geconstateerd wordt bezien of de werkgever een beleid heeft om deze risico's weg te nemen en of hij daarbij ook de deskundigen betreft die daartoe een bijdrage kunnen leveren. Onder deze deskundigen nemen bedrijfsartsen een belangrijke plaats in. Uit de Arbo-balans 2008 blijkt dat 85% van de bedrijven zich laat bijstaan door een arbodienst. Andere bedrijven hebben vaak een contract met een enkele arbodeskundige, veelal een bedrijfsarts.

De leden van de PvdA-fractie zouden daarom graag meer informatie ontvangen over de mate waarin de pensioenleeftijd in enkele grote collectieve pensioenregelingen is geflexibiliseerd en welke pensioenniveaus dit oplevert bij het uittreden in de periode van 62 tot 68 jaar. Tevens vragen de leden in kaart te brengen wat de effecten van het voorliggende pakket van maatregelen zullen zijn op de hoogte van de pensioenen in een regeling waarin nu flexibel uittreden vanaf het 63e levensjaar tot het 67e levensjaar.

Bij alle grote collectieve pensioenfondsen is het mogelijk de pensioendatum te vervroegen of uit te stellen. Hierbij wordt de hoogte van het pensioen actuariael herrekend. De percentages waarmee het pensioen gekort dan wel opgehoogd wordt verschilt per pensioenregeling en hangt af van de specifieke kenmerken van het pensioenfonds. In onderstaand overzicht zijn de kortings-/ophogingspercentages van het ABP en Pensioenfonds Zorg en Welzijn weergegeven. Samen vertegenwoordigen deze

twee pensioenfondsen een kleine 40% van alle actieve deelnemers aan collectieve pensioenregelingen.

Leeftijd	ABP	Pensioenfondsen Zorg en Welzijn
62	- 18,1%	- 18,5%
63	- 12,6%	- 12,9%
64	- 6,6%	- 6,8%
65	0%	0%
66	+ 7,4%	+ 7,5%
67	+ 15,5%	+ 15,9%
68	+ 24,6%	+ 25,4%

Deze percentages houden overigens geen rekening met de extra opbouw als gevolg van het langer doorwerken. Hieruit volgt dat er nu al een behoorlijk sterke prikkel is om langer door te werken. Ieder jaar dat langer wordt doorgewerkt gaat het levenslange pensioen met minimaal 6% omhoog.

In onderstaande tabel staan de kortings- en ophogingspercentages voor een pensioenregeling met een spijleeftijd van 67 jaar:

Leeftijd	Kortingspercentage pensioen (gebaseerd op de huidige kortingspercentages van het Pensioenreglement 2010 van het ABP en vertaald naar een spijleeftijd van 67 jaar)	Kortingspercentage AOW (naar huidige inzichten)
63	- 24,3%	Niet van toepassing
64	- 19,1%	Niet van toepassing
65	- 13,4%	- 13,4%
66	- 7%	- 7%
67	0%	0%

De leden van de PvdA-fractie vragen of de bepalingen van gelijkstelling van niet gewerkte jaren met gewerkte jaren zoals in de Werkloosheidswet ook gelden voor de jarenis van de flexibilisering. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of het gaat om 42 dienstjaren of 42 jaren voorafgaand aan de leeftijd van 65 of 66 jaar. Daarnaast vragen deze leden en de leden van de SP-fractie of en hoe ziekte-, arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsjaren worden meegenomen. Is hierbij alleen sprake van betaalde arbeid en hoeveel (minimaal aantal) uren per week, vragen deze leden. Voorts vragen de leden van de fracties van de ChristenUnie en de SGP of rekening wordt gehouden met zorg- en manteltaken en het (tijdelijk) verminderen van het aantal arbeidsuren als gevolg daarvan. Tevens vragen zij of alle verlofvormen zoals levensloop, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof en verlofregelingen die in cao's of individuele arbeids-overeenkomsten meetellen voor de 42 jarenis. De leden van de PVV-fractie vragen wie de administratie bijhoudt van 42 jaar, hoe drie dagen per week is te controleren en of dat een gemiddelde is. Verder vragen deze leden wat er gebeurt bij fulltime/parttime werken in de afgelopen 42 jaar. Zij vragen of het klopt dat als iemand in 2020 een maand niet heeft gewerkt, ziek is, zorg geeft voor zieke ouder of kind niet eerder met de AOW kan. Verder vragen deze leden waarom de eis gesteld is dat men vijf jaren voorafgaand aan het bereiken van de 65 of 66 jaar onafgebroken gewerkt moet hebben.

In het voorontwerp van wet *mogelijkheid vervroeging ingangsdatum ouderdomspensioen* is de mogelijkheid geopend om het AOW-pensioen eerder dan de leeftijd van 66 of 67 jaar te laten ingaan. Van deze mogelijkheid kan alleen gebruik worden gemaakt door mensen die lang en substantieel hebben gewerkt. Aan deze voorwaarde wordt volgens het

voorontwerp voldaan als men tot aan de maand waarin men 65 of 66 wordt 42 jaar heeft gewerkt (waarvan de laatste vijf jaren onafgebroken tot aan het bereiken van de maand waarin de leeftijd van 65 of 66 jaar wordt bereikt). De voorwaarde dat men de laatste vijf jaar onafgebroken moet hebben gewerkt, is opgenomen om het doorwerken tot aan de eerdere ingangsdatum van het AOW-pensioen te bevorderen. In antwoord op de vraag van de SP-fractie naar het verschil in omvang van de groep die op 65 jaar kan stoppen zonder en met de vijf jaren verplichting merkt de regering op dat het verschil tussen deze groepen klein zal zijn, omdat in het algemeen mensen die werkzaam zijn 64 jaar dit ook de afgelopen vijf jaren geweest zullen zijn.

In de bedoelde tweeënveertig respectievelijk vijf jaren moet het wel gaan om substantiële arbeid. In de brief van 16 oktober 2009 (Kamerstukken II, 2008/09, 32 163, nr. 2) staat dat onder substantiële arbeid verstaan moet worden dat men ten minste drie dagen in de week heeft gewerkt. De term substantiële arbeid is in voormeld voorontwerp vertaald in de eis van 1225 uren per kalenderjaar en de eis van twaalf maal het brutominimumloon. Voor niet volledige kalenderjaren, zoals de periode tot aan het bereiken van de eerdere ingangsdatum, zal de ureneis naar evenredigheid moeten worden toegepast. Omdat er wordt gewerkt met een aantal gewerkte uren per kalenderjaar (1225) is het mogelijk voor personen die normaal gesproken fulltime werken om binnen een kalenderjaar een aantal maanden niet te werken. Uitkeringsjaren tellen niet mee als gewerkte jaren, omdat de mogelijkheid van het eerder laten ingaan van het AOW-pensioen juist in het leven wordt geroepen als een faciliteit voor personen die langdurig hebben gewerkt. Bij de ureneis gaat het alleen om betaalde arbeid: men moet over die uren loon hebben ontvangen, dan wel in die uren als zelfstandige hebben gewerkt. Niet gewerkte uren worden gelijkgesteld aan gewerkte uren als tijdens de dienstbetrekking niet gewerkt kan worden vanwege bijvoorbeeld vorst. Bij algemene maatregel van bestuur zal nader worden geregeld dat vormen van verlof die samenhangen met de werksituatie als gewerkte uren meetellen. Het betreft in ieder geval zwangerschaps-, levensloop- en ouderschapsverlof.

Voor de vaststelling of een werknemer voldaan heeft aan de gestelde criteria zullen gegevens uit de polisadministratie van het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) gebruikt worden. Deze polisadministratie registreert «verloonde uren» op jaarbasis. De verloonde uren die voor werknemers worden geregistreerd in de polisadministratie zijn bij vaste contracten de overeengekomen uren (contracturen) en bij flexibele contracten het gemiddeld aantal werkuren, mits de beloning ook gebaseerd is op dat gemiddelde. Wanneer de beloning is gebaseerd op feitelijk gewerkte uren, dan zijn de verloonde uren de daadwerkelijk gewerkte verloonde uren. Voor de vaststelling of een zelfstandige heeft voldaan aan de 1225-urentoets kan gebruik gemaakt worden van de gegevens uit de administratie van de Belastingdienst over de zelfstandigenaftrek. Wanneer een belastingplichtige voldoet aan het uren criterium voor de zelfstandigenaftrek, wordt ook voldaan aan de ureneis voor het eerder laten ingaan van het AOW-pensioen.

Iemand die in 2020 een maand niet heeft gewerkt, ziek is, zorg geeft voor zieke ouder of kind kan het AOW-pensioen eerder laten ingaan mits diegene aan de gestelde eisen voldoet. Het gaat hier om de eis dat men tot aan de maand waarin men 65 of 66 wordt 42 jaar heeft gewerkt (waarvan de laatste vijf jaren onafgebroken tot aan het bereiken van de maand waarin de leeftijd van 65 of 66 jaar wordt bereikt). Hierbij moet het gaan om substantiële arbeid. Daarvan is sprake bij 1225 uren per kalenderjaar. Vormen van verlof die samenhangen met de werksituatie tellen

mee als gewerkte uren. Verder geldt een inkomenseis van 12 maal het brutominimumloon per maand.

De leden van de D66-fractie wijzen er op dat het in het wetsvoorstel flexibilisering AOW wel mogelijk is om de AOW gedeeltelijk in te laten gaan. Zij vragen om welke reden de regering het niet mogelijk maakt om de AOW te flexibiliseren wanneer iemand ervoor kiest in deeltijd door te werken tot 67 jaar. Zij vragen of het oorspronkelijke doel van flexibilisering nog voldoende wordt bereikt nu uit de doorrekening van het CPB blijkt dat slechts een kleine groep straks de mogelijkheid zal hebben om de AOW eerder te laten ingaan. Deze leden vragen of de regering hun mening deelt dat deze twee verschillende flexibiliseringsmaatregelen niet bijdragen aan de transparantie en de duidelijkheid van de wetsvoorstellen. Deze leden vragen of de regering kan ingaan op de verschillen en samenloop van deze twee maatregelen. Verder vragen zij of de regering overweegt om de regelingen voor flexibilisering voor en na 67 te stroomlijnen en samen te voegen.

Doelstelling van de regering is te bevorderen dat straks iedereen tot 67 jaar doorwerkt. Daartoe vindt verhoging van de AOW-leeftijd plaats van 65 naar 67 jaar. Alleen voor mensen die 42 jaar hebben gewerkt, is een uitzondering op deze hoofdregel gemaakt. Deze groep krijgt de mogelijkheid om het gehele AOW-pensioen eerder op 65 of 66 jaar laten ingaan. Daarom is geleidelijk laten ingaan van het AOW-pensioen voor deze groep dan ook niet aan de orde.

Het wetsvoorstel flexibilisering AOW heeft tot doel om mensen die langer willen doorwerken dan 67 jaar de mogelijkheid te geven hun arbeidzame leeftijd geleidelijk af te bouwen. Deze mogelijkheid om het AOW-pensioen later dan de pensioengerechtigde leeftijd op te nemen, staat open voor iedereen. Hierdoor wordt langer doorwerken aantrekkelijker. Het hanteren van toegangseisen past niet bij die doelstelling.

Beide flexibiliseringsmaatregelen hebben een wezenlijk andere doelstelling en doelgroep. Daarom zijn deze maatregelen in aparte wetsvoorstellen opgenomen. De regering overweegt niet om deze maatregelen samen te voegen. Dat zou de transparantie en de duidelijkheid van deze voorstellen niet ten goede komen.

Arbeidsverleden is een belangrijk aspect bij de flexibilisering van de AOW. De leden van de D66-fractie vragen hoe lang momenteel het arbeidsverleden en het aantal gewerkte uren al op een eenduidige en betrouwbare manier worden geregistreerd. Deze leden vragen welke instantie nu verantwoordelijk is voor deze registratie en welke instantie dit in de toekomst op zich zal nemen. Zij vragen welke aanpassingen er nog moeten worden gedaan om een goede administratie mogelijk te maken.

Beoogd is een arbeidsverledenregistratie met ingang van voorliggend wetsvoorstel op te bouwen door een nog te bepalen uitvoeringsinstantie van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het UWV en de Belastingdienst zijn de bronnen voor gegevens waaraan gegevens kunnen worden ontleend. Zij beschikken ook over gegevens die teruggaan tot 2005. De polisadministratie van het UWV registreert verloonde uren op jaarbasis. De Belastingdienst kan jaarlijks gegevens over zelfstandigen (al dan niet met zelfstandigenaftrek) leveren. Dat kunnen zijn het burgerservicenummer (BSN) van degene die winst uit onderneming geniet dan wel de combinatie van BSN, winst uit onderneming en/of zelfstandigenaftrek.

De arbeidsverledenregistratie zal gevuld worden met gegevens over werknemers en zelfstandigen. De Sociale verzekeringsbank (SVB) is verant-

woordelijk voor de vaststelling van het recht op het eerder laten ingaan van het AOW-pensioen. Omdat het arbeidsverleden hierbij de bepalende factor is, ligt het voor de hand dat de SVB tevens gebruik maakt van gegevens uit registraties van UWV en de systemen van de Belastingdienst. Dit is efficiënter dan het opnieuw uitvragen van gegevens bij burgers en bedrijven.

De leden van de SP-fractie merken op dat er veel vrouwen en mannen zijn die enkele jaren niet werken omdat zij bijvoorbeeld zorg dragen voor een ziek familielid, kind of partner. Of omdat zij enkele jaren voor hun kinderen willen zorgen. Deze leden vragen op welke wijze mensen zonder recent arbeidsverleden worden gecompenseerd voor het zware werk dat zij hebben verricht. Zij vragen of deze mensen ook aanspraak kunnen maken op een uitzonderingsmaatregel.

Een werkgever moet een werknemer die tussen de 25 en 30 jaar werkzaam is in een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen zwaar beroep andere passende arbeid aanbieden of ondersteuning bieden bij het vinden daarvan, tenzij de werknemer bij deze werkgever minder dan vijf jaar werkzaam zal zijn op het moment dat deze 30 jaar in een zwaar beroep werkt. Indien de werkgever dat niet doet is hij de werknemer een compensatie verschuldigd. Wanneer niet aan de arbeidsverledeneis van dertig jaar wordt voldaan zijn deze verplichtingen niet aan de orde. De periode van 25 tot 30 jaar in een zwaar beroep hoeft niet aaneengesloten of bij één werkgever opgebouwd te zijn.

De leden van de SP-fractie vragen of het juist is dat een werkgever een boete kan krijgen die ten goede komt aan de werknemer maar dat in dat geval het zware werk gewoon doorgaat tot 65 jaar.

Dat is juist. De werknemer kan ter compensatie maximaal twee jaar eerder met pensioen.

De compensatie zorgt er voor dat een financiële prikkel wordt geïntroduceerd voor de werkgever om gericht te werken aan de duurzame inzetbaarheid van zijn werknemers, het zware beroep lichter te maken en tijdig een alternatief te bieden aan de werknemer. De compensatie laat onverlet de mogelijkheden van de werknemer om de pensioenleeftijd in de tweede (of derde) pijler eerder in te laten gaan dan het 65e jaar.

De leden van de SP-fractie vragen op welke wijze een bedrijf met alleen zware functies, met vijf werknemers en met een directeur met een jaarincome van € 28 000 getroffen kan worden door de zware beroepenregeling. De leden vragen hoe groot het financiële risico voor de werkgever is, hoe de werkgever dit risico moet dragen en op welke wijze de werkgever het beste slechts werknemers in dienst kan hebben die niet tot een dergelijk risico leiden.

De inzet van de werkgever dient primair gericht te zijn op het verlichten van de zware werkzaamheden, om te voorkomen dat de werknemers door het verrichten van zware arbeid in lengte van jaren verslijten en voortijdig uittreden. Indien dit niet mogelijk is, dient de werkgever tijdig andere passende arbeid te bieden voor deze zware arbeid, zodat een werknemer niet langer dan dertig jaar een zwaar beroep uitoefent. Indien deze passende arbeid niet bij het eigen bedrijf kan worden gevonden, dient de werkgever ondersteuning te bieden bij het vinden van minder belastend werk bij een andere werkgever. Pas in het uiterste geval dat geen andere passende arbeid wordt gevonden, dient de werkgever het financieel mogelijk te maken dat de werknemer met 65 jaar alsnog kan stoppen met werken. Hoeveel het financiële risico hiervan in dit specifieke geval zal zijn

is afhankelijk van het inkomen van de werknemer en kan niet op voorhand worden aangegeven.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering kan aangeven wat de financiële lasten van de zware beroepenregeling voor het bedrijfsleven zijn.

Sociale partners kunnen gezamenlijk een voordracht doen voor aanwijzing van een zwaar beroep bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Welke beroepen worden aangewezen is op dit moment niet bekend en daarom is nu ook niet te zeggen wat de financiële lasten voor het bedrijfsleven zullen zijn van de zware beroepenregeling.

De leden van de SP-fractie vragen welke zware beroepenregeling Duitsland, Oostenrijk, België en Frankrijk kennen. Deze leden vragen om een uitgebreide beschrijving van deze regelingen en om een oordeel van de regering over deze regelingen.

In Oostenrijk is er een (vroegpensioen-)regeling voor zware beroepen. Indien men onder deze regeling valt kan men vanaf 60 jaar met pensioen gaan met een actuariële korting van 1,8% per jaar als men ten minste 45 verzekeringsjaren heeft en in de laatste 20 verzekeringsjaren ten minste tien jaar zware arbeid heeft verricht. Wat precies onder zware arbeid wordt verstaan is geregeld in een verordening. Hieronder vallen onder andere ploegen- en nachtdiensten, werken met extreme temperaturen of zwaar lichamelijk werk (dit wordt gemeten in «Arbeit kilojoule»). Ook dienst in het buitenland door soldaten valt onder de regeling. De criteria om op de lijst te komen worden opgesteld door wetenschappers, maar de Oostenrijkse minister beslist uiteindelijk of een beroep op de lijst komt.

In België bestaat het brugpensioen. Het brugpensioen is een regeling die bepaalde oudere werknemers, in geval van ontslag, de mogelijkheid biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, een aanvullende vergoeding te genieten die ten laste komt van de werkgever. Het brugpensioen is vanaf 60 jaar mogelijk. Brugpensioen vanaf 58 jaar is mogelijk voor werknemers met een zwaar beroep. Als zwaar beroep wordt in dit verband beschouwd: het werk in wisselende ploegen, in onderbroken diensten en nachtarbeid. De werknemer moet een beroepsloopbaan van 35 jaar bewijzen. Hiervan moet vijf jaar, gelegen in de laatste tien kalenderjaren, of zeven jaar, gelegen in de laatste vijftien kalenderjaren, een zwaar beroep behelzen. Deze maatregel treedt in werking op 1 januari 2010. Een bruggepensioneerde krijgt geen traditioneel pensioen uitbetaald. Het brugpensioen is eigenlijk geen pensioen maar een «overbrugging tot pensioenleeftijd» uitkering met een verplichte cao-aanvulling door de werkgever. Het systeem is gebaseerd op een collectieve arbeidsovereenkomst inzake het brugpensioen. Het brugpensioen komt te vervallen indien men weer aan het werk gaat of de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar bereikt.

Om recht te hebben op een brugpensioen moet men tegelijkertijd voldoen aan een aantal voorwaarden:

- Recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. Dat wil zeggen toelaatbaar en vergoedbaar zijn tot het stelsel van de werkloosheid.
- Tewerkgesteld zijn in de privésector (er bestaat een uitzondering voor instellingen met saneringsplan).
- Gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst.
- Ontslagen zijn.
- Recht hebben op een aanvullende vergoeding op basis van een geldige collectieve arbeidsovereenkomst (cao).
- De vereiste leeftijd bereikt hebben op het vereiste ogenblik. De leeftijd

vanaf wanneer men met brugpensioen kan gaan, hangt af van de cao die van toepassing is.

- Het vereiste beroepsverleden kan aantonen. Het aantal jaren beroepsverleden dat men moet bewijzen, hangt af van de leeftijd waarop men met brugpensioen gaat en de cao die van toepassing is.

In Duitsland is geen sprake van een koppeling tussen zware beroepen en vervroegd staatspensioen, met uitzondering van de mijnbouwsector. Er bestaat verder slechts de regel dat indien men vijftien jaar heeft gewerkt en premie afgedragen men met 65 jaar met pensioen kan gaan. Ook de eerste tien jaar van het zorgen voor een kind mogen hier bij opgeteld worden. Er zijn speciale contributieregels voor het mijnbouwpensioenfonds om de vroegere uittreedleeftijd te financieren. Er wordt bijvoorbeeld door werkgevers uit de mijnbouwsector 6,5% meer bijgedragen aan het pensioenfonds dan door werkgevers uit andere sectoren in de economie en er bestaat een hoger premieplafond voor werknemers in de mijnbouwsector.

Frankrijk kent geen eenduidige koppeling tussen zware beroepen en vervroegd staatspensioen. Daar waar vroegpensioenregelingen bestaan verschillen deze sterk per sector. In de spoorwegensector is het bijvoorbeeld mogelijk met pensioen te gaan op de leeftijd van 55 jaar. Deze regeling dateert nog uit de tijd van de stoomlocomotieven, toen de kans op inademing van schadelijke stoffen groot was. Ondanks het verdwijnen van dit risico is het vroegpensioen onderdeel gebleven van de arbeidsvoorwaarden in de sector.

De grote verscheidenheid aan regelingen voor zware beroepen in Europa laat zien dat het een ingewikkeld onderwerp betreft. De regering is van mening dat een regeling voor zware beroepen moet worden gezien als sluitstuk van het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid is de kern van het voorontwerp van wet duurzame inzetbaarheid in arbeid. De regering onderkent dat er, in ieder geval op de korte termijn, beroepen zullen zijn die bij langdurige uitoefening kunnen leiden tot fysieke slijtage. Om de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd voor mensen in deze beroepen op te vangen moet tijdig ander werk worden aangeboden, dan wel worden voorzien in een zware beroepencompensatie.

In antwoord op de vraag van de PVV-fractie of de regering bekend is met het feit dat men in België al twee jaar aan het steggelen is over begrip zware beroepen voor het brugpensioen merkt de regering op dat de vergelijking met België niet kan worden gemaakt. De Nederlandse voorstellen gaan op dit punt uit van een ander begrip van zware beroepen, namelijk beroepen waarbij fysieke belasting tot onomkeerbare slijtage kunnen leiden indien zij over langere periode wordt uitgevoerd. In België zijn in het kader van het brugpensioen zware beroepen aangewezen in verband met ploegendiensten, onderbroken diensten en nachtarbeid. Deze arbeidsrisico's worden in het Nederlandse voorstel meegenomen in het Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)-criterium voor zware beroepen.

De leden van de SP-fractie vragen om een overzicht van de leeftijdsopbouw van mensen die werkzaam zijn in één of andere vorm van ploegendienst.

In onderstaand overzicht is de verdeling van de werknemers in ploegendienst naar leeftijd opgenomen. De meeste werknemers die in ploegendienst werken geven aan dat regelmatig te doen. De cijfers zijn afkomstig uit de NEA 2008 van TNO.

Percentages werknemers die in ploegdienst werken

	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
werken in ploegdienst w.o.	26	15	9	15
regelmatig	20	12	7	12
soms	6	3	2	3

In antwoord op vragen van de leden van de SP-fractie of een werknemer ongevraagd een verklaring van een zwaar beroep moet overleggen als hij bij een nieuwe werkgever in dienst treedt in hetzelfde beroep merkt de regering op dat een werknemer uit eigen beweging of op verzoek van de werkgever een verklaring van zwaar beroep kan overleggen.

De leden van de SP-fractie vragen of de werknemer zelf de verklaringen van een zwaar beroep moet beheeren of dat deze ergens worden geregistreerd en of het verlies van deze papieren, bijvoorbeeld bij brand leidt tot verlies van rechten. Verder vragen zij hoe een werknemer in 2020 kan aantonen dat hij bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd dertig jaar, dus sinds 1990, zwaar werk heeft verricht terwijl de verplichting tot het afgeven van een verklaring zwaar beroep niet eerder dan in 2010 ingaat. Kan de regering aangeven hoe in 2020 zal worden omgegaan met het ontbreken van verklaringen zwaar beroep over perioden dat die verklaringen niet werden afgegeven, aldus deze leden. Verder vragen deze leden hoe groot de regering de kans acht dat een werkloze die in het bezit is van een verklaring dat hij gedurende 25 jaar een zwaar beroep heeft uitgeoefend wordt aangenomen in eenzelfde of ander zwaar beroep. Deze leden vragen wat de kansen zijn van een werknemer met een verklaring zwaar beroep op de arbeidsmarkt. Zij vragen of de regering onderzoek wil doen naar welke werkgevers hen in dienst willen nemen.

De werknemer zal zelf de verklaring(en) moeten beheeren. Het arbeidsverleden gaat niet verloren bij verlies van verklaringen en daarom ook niet de aanspraken die samenhangen met dat arbeidsverleden. Over de periode voor de inwerkingtreding van de verplichting tot het afgeven van een verklaring zullen andere bewijsstukken of getuigenissen over het arbeidsverleden, een rol gaan spelen. Op basis van deze verklaringen zal de Arbeidsinspectie of mogelijk een andere uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een beschikking afgeven dat een werknemer aanspraak maakt op de zware beroepenregelingen.

Omdat de mogelijkheden per sector verschillen, kan bijvoorbeeld bij de voordracht van een zwaar beroep aan de sector worden gevraagd aan te geven op welke wijze werknemers kunnen aantonen gedurende welke periode zij werkzaam zijn geweest in een zwaar beroep. Sociale partners kunnen daar bij de voordracht van zware beroepen afspraken over maken.

De kans dat een werkloze die vijftientwintig jaar in een zwaar beroep heeft gewerkt, in dat beroep of een ander zwaar beroep een nieuwe werkgever vindt, hangt niet samen met de zware beroepencompensatie. In artikel 23b, lid 7 is bepaald dat de verplichting passende arbeid aan te bieden op het moment een werknemer vijftientwintig tot dertig jaar werkzaam is in een zwaar beroep, niet van toepassing is indien een werknemer minder dan vijf jaren werkzaam is bij een werkgever op het moment hij dertig jaar in een zwaar beroep werkt.

De regering heeft niet het voornemen onderzoek te doen naar werkgevers die een werkloze met 25 jaar arbeidsverleden in een zwaar beroep, in dienst wil nemen.

De leden van de SP-fractie vragen waarom voor de zware beroepenregeling moet worden overlegd met de minister van Financiën.

Omdat het bij de zware beroepen regeling gaat om een door de staatssecretaris van Financiën gefinancierde regeling – deze wordt immers fiscaal gefaciliteerd – ligt het voor de hand dat hij invloed heeft op de vormgeving en reikwijdte van deze regeling.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering beseft dat door de zware beroepenregeling in de toekomst voor een arbeidsplek twee mensen moeten worden opgeleid. Deze leden vragen naar de kosten daarvan en naar de kosten van het omscholen naar een licht beroep. Deze leden vragen of het CPB met deze kosten rekening heeft gehouden.

De werkgever dient gedurende de hele loopbaan aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid. Als een werknemer dertig jaar een zwaar beroep heeft uitgeoefend moet er een alternatief worden geboden. Dit kan door tijdige maatregelen te nemen die het werk minder belastend maken of door ander werk aan te bieden. Dit laatste heeft als consequentie dat iemand anders het werk moet doen. Beide opties vragen een investering van de werkgever. Daar staat tegenover dat deze investeringen voorkomen dat werknemers voortijdig uitvallen. Indien een werknemer uitvalt, heeft de werkgever zowel de kosten voor de uitgevallen werknemer als de kosten voor vervanging.

Het CPB heeft nog geen uitspraak gedaan over de houdbaarheidseffecten van het voorontwerp *duurzame inzetbaarheid in arbeid*.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering aan het Europese Hof wil vragen of de zware beroepen regeling in strijd is met de EG-kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid

Het Europese Hof toetst achteraf, aan de hand van bijvoorbeeld een klacht van een burger, nationale wetgeving aan het Europese Gemeenschapsrecht. Bij het opstellen van het voorontwerp (en bij de uitwerking in een wetsvoorstel) wordt vanzelfsprekend door de regering rekening gehouden met de Europese wettelijke kaders.

De leden van de SP-fractie vragen welke baat een individuele werkgever heeft bij de voorgestelde aanwijssystematiek door sociale partners van zware beroepen.

Deze systematiek verschaft de individuele werkgever duidelijkheid; hij weet waaraan hij toe is. Hij kan dan met zijn werknemers voorbereidingen treffen, gericht op eventueel ander werk wanneer zijn werknemers al langere tijd een zwaar beroep uitoefenen.

De leden constateren dat de hoogte van de boete voor de werkgever als de werknemer na dertig jaar «zwaar werk» geen lichter werk kan gaan doen 140% van de loonsom bedraagt. De leden constateren dat dit bedrag niet in verhouding staat tot de levenslange korting op het AOW-pensioen bij stoppen tussen 65 en 67 jaar. De leden vragen of de pensioenopbouw en de levenslange korting ook worden gecompenseerd. De leden vragen indien dat niet het geval is of de regering nog steeds stelt dat met deze boete de werknemer de mogelijkheid krijgt om op hun 65ste te stoppen met werken.

Het voorontwerp van wet *mogelijkheid vervroeging ingangsdatum ouderdomspensioen* geeft de mogelijkheid om op verzoek van de pensioengerechtigde het AOW-pensioen één of twee jaar eerder te laten ingaan. Hiervoor moet de verzoeker gedurende ten minste 42 jaren

substantiële arbeid hebben verricht, waarvan in ieder geval de laatste vijf jaren onafgebroken tot aan de maand van het bereiken van de leeftijd van 65 of 66 jaar. Bovendien geldt er een inkomenseis, om te voorkomen dat de verzoeker bijstand nodig heeft.

Het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* regelt dat de werkgever van de werknemer in een zwaar beroep na dertig jaar andere passende arbeid moet bieden voor deze zware arbeid. Als de werkgever geen andere passende arbeid biedt, moet de werkgever het financieel mogelijk maken dat de werknemer eerder kan stoppen.

Deze twee voorstellen staan los van elkaar. Als iemand een zwaar beroep heeft en de werkgever biedt geen alternatief dan moet de werkgever een compensatie betalen. Dat resulteert voor de werknemer in 70% van zijn laatstverdiende loon van 65 tot 67 jaar, zodat hij niet zijn AOW en aanvullend pensioen eerder hoeft te laten ingaan. Bovendien is deze compensatie slechts bedoeld als prikkel ter uitvoering van de hoofdregel, te weten dat een andere baan worden aangeboden.

De leden van de SP-fractie vragen welke definitie wordt gebruikt van het begrip uitzonderlijke slijtage en minder belastend werk. Deze leden vragen wie beoordeelt wat minder belastend werk is. Zij vragen wat de definitie is van (normale) slijtage. Is onderzocht of werknemers met beroepen waarbij (normale) slijtage optreedt wel tot 67 kunnen werken, aldus deze leden.

Een beoordeling van wat minder belastend werk is, kan door de sociale partners, zo nodig met ondersteuning van een deskundige worden gedaan. Die kennen immers als geen ander de situatie op de werkvloer en zijn in staat oplossingen te bedenken om fysiek zware arbeid te verlichten. Daarnaast kunnen werkgevers en werknemers in hun specifieke situatie te rade gaan bij de bedrijfsarts of arbodienst.

Er is niet onderzocht of werknemers met beroepen waarbij slijtage optreedt tot 67 jaar kunnen doorwerken. Sinds de invoering van de AOW is de gemiddelde levensverwachting bij 67 jaar met vier jaar toegenomen. Niet voor iedereen zal gelden dat zijn gezondheid het toelaat om tot 67 jaar te kunnen doorwerken, net zo min als dit nu het geval is bij doorwerken tot 65 jaar. Voor de overgrote meerderheid zal dit wel mogelijk zijn als er een goed arbeidsomstandighedenbeleid wordt gevoerd, waarbinnen aandacht is voor duurzame inzetbaarheid.

De leden van de SP-fractie vragen welke sancties de regering voornemens is te introduceren voor werkgevers die onvoldoende investeren in inzetbaarheidbeleid.

Werkgevers die onvoldoende invulling geven aan de wettelijke verplichtingen op het terrein van duurzame inzetbaarheid van werknemers zullen volgens het geldende handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie worden gesanctioneerd. Dit zal betekenen dat eerst een waarschuwing wordt gegeven of een eis wordt gesteld, en als dat niet voldoende effect heeft een boete wordt opgelegd. De hoogte van de boete moet nog nader worden bepaald.

De leden van de PVV-fractie vragen hoe de regering gaat voorkomen dat de oude werknemers niet als lusten worden gezien maar als lasten.

De regering is zich bewust dat er extra aandacht nodig is om de arbeidsparticipatie van ouderen te ondersteunen. Hiervoor stuurde het kabinet op 7 december 2009 een notitie Arbeidsparticipatie Ouderen aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II/2009/10, 32 163, nr. 13).

De leden van de PVV-fractie vragen of de arbeidsmarkt niet verder wordt ontworpen als werkgevers straks verplicht worden om werknemers na dertig jaar ander werk te bieden op straffe van een financiële compensatie van twee jaar eerder met pensioen. Deze leden vragen of mensen met vijftig jaar op de teller niet veel moeilijker een baan krijgen. Zij vragen of het begrip zwaar beroep juist contra productief werkt, aangezien mensen met een zwaar beroep een «betere» regeling hebben waarmee ze eerder met pensioen kunnen. Zij vragen of mensen daarom juist nog minder snel geneigd zullen zijn om over te stappen naar een nieuwe baan. Verder vragen deze leden waarom de regering er voor kiest de laatste werkgever te belasten met het zwaar beroep.

In artikel 23b, lid 7 is bepaald dat de verplichting passende arbeid aan te bieden op het moment een werknemer 25 tot 30 jaar werkzaam is in een zwaar beroep, niet van toepassing is indien een werknemer minder dan vijf jaar werkzaam is bij een werkgever op het moment dat hij dertig jaar in een zwaar beroep werkt. Dit betekent dat een werkgever die een werknemer die meer dan vijftig jaar werkt in een zwaar beroep nieuw in dienst neemt geen verplichting heeft om in dit kader passende arbeid aan te bieden.

Hiermee wordt voorkomen dat de positie op de arbeidsmarkt stagneert. Van belang is dat een werknemer een (aangewezen) zwaar beroep niet langjarig uitoefent. De kansen hangen uiteraard af van de arbeidsmarkt, in casu de vraag naar werknemers in dat beroep. In het belang van duurzame inzetbaarheid heeft het de voorkeur dat betrokkene werk vindt in een niet-zwaar beroep.

Niet de werkgever maar de werknemer is belast met een zwaar beroep. Een werkgever moet een werknemer die tussen de vijftig en dertig jaar werkzaam is in een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen zwaar beroep andere passende arbeid aanbieden, tenzij de werknemer die dertig jaar een zwaar beroep verricht minder dan vijf jaar in dienst is van de werkgever. Indien de werkgever geen andere passende arbeid aanbiedt dan is de werkgever de werknemer een compensatie verschuldigd. Om slijtage te voorkomen op het moment van uittreding is het van groot belang dat werknemers die werkzaam zijn in een aangewezen zwaar beroep, tijdig hun inzetbaarheid vergroten. Het voor lief nemen van deze slijtage bij het doorwerken in een zwaar beroep, omwille van vervroegde uittreding, zal de kwaliteit van leven gedurende het pensioen niet verhogen.

Het is niet goed mogelijk om een eerdere werkgever op te dragen een aanbod te doen voor andere passende arbeid.

De leden van de PVV-fractie vragen wat er gebeurt als (bijvoorbeeld) meer dan de helft van alle beroepen als zwaar wordt bestempeld. Deze leden vragen of het de bedoeling is dat de vakbonden in 2020 een lijst hebben samengesteld met zware beroepen. Daarnaast vragen deze leden wie de administratie bijhoudt van dertig jaar zware beroepen. Verder vragen zij of de regering kan laten onderzoeken wat de gevolgen kunnen zijn voor de toekomstige cao onderhandelingen en wat de verwachte uitvoeringskosten zijn voor de registratie van dertig jaar zware beroepen, voor zowel de overheid als het bedrijfsleven.

In het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* staat welke beroepen niet als zwaar kunnen worden voorgedragen. Het is dan ook uitgesloten dat de helft van de beroepen wordt aangewezen als zwaar beroep. Bovendien is het de verantwoordelijkheid van sociale partners gezamenlijk (en niet enkel van vakbonden) om beroepen voor te dragen voor aanwijzing als zwaar beroep. Het is op dit moment niet te voorzien (en te onderzoeken) wat het voorontwerp gaat betekenen voor de

cao-onderhandelingen. Het gaat hierbij om meer elementen dan alleen zware beroepen.

Het voorontwerp van wet *duurzame inzetbaarheid in arbeid* voorziet niet in een registratie van dertig jaar zwaar beroep. Het is aan de werknemer zelf om gedurende zijn loopbaan verklaringen van zwaar beroep te beheren. De wijze waarop hij dat beheert is niet voorgeschreven. Daarom kunnen op dit punt geen uitvoeringskosten worden berekend.

Gelet op een en ander is evenmin thans aan te geven welke uitvoeringskosten eventueel met de regeling zijn te voorzien. Vanzelfsprekend is wel het streven deze kosten beperkt te houden.

De leden van de PVV-fractie vragen welke regelingen de regering gaat treffen voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die een zwaar beroep uitoefenen. Deze leden vragen of de regering ook kan onderzoeken wat de gevolgen zijn van de kwalificatie van zwaar beroep. Zij vragen of werknemers hierdoor mogelijk noodgedwongen verplicht zijn om een zzp'er te worden.

Zzp'ers zullen in hun eigen belang moeten voorkomen dat zij verslijten door langdurige uitoefening van een zwaar beroep. Voor zzp'ers geldt dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. Zij bepalen zelf wanneer zij stoppen met werken. De regering heeft niet het voornemen aangaande zware beroepen een regeling voor zzp'ers te treffen.

De leden van de PVV-fractie merken op dat voor scholing er toch al een stichting scholing is, waar in wordt geparticipeerd door zowel werkgevers als werknemersorganisaties. Deze leden vragen waarom dit dan nog moet worden afgedwongen door middel van de AOW-leeftijdverhoging.

Sectorfondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd. Deze fondsen zijn er voor scholing, maar ook voor vele andere doelen zoals arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, beroepsopleiding, enzovoort. Deze fondsen worden privaat gefinancierd door inhouding op loonsom. De regering heeft geen zeggenschap over hoe die middelen worden aangewend. Het is nu in de praktijk zo dat die middelen worden besteed aan functiegerichte scholing. Functiegerichte scholing draagt niet per definitie bij aan de duurzame inzetbaarheid van de betreffende werknemer.

Bovendien vallen niet alle werknemers onder het bereik van een cao-fonds. Het is belangrijk dat ook deze werknemers duurzaam inzetbaar zijn.

Daarom is het cruciaal dat ingezet wordt op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid waardoor werknemers ook op latere leeftijd inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt.

Werknemers die dertig jaar een zwaar beroep vervullen, dienen een aanbod te krijgen van de werkgever voor een minder belastende baan. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of het hierbij gaat om één en hetzelfde beroep gedurende dertig jaar, of ook om meerdere soorten beroepen, die allen te kwalificeren zijn als «zwaar», in een bepaalde sector.

Het gaat om de uitoefening van een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen zwaar beroep. Om aanspraak te maken op een aanbod voor andere passende arbeid hoeft niet dertig jaar lang in hetzelfde zware beroep of bij dezelfde werkgever te hebben gewerkt, zolang een werknemer kan aantonen met verklaringen van zwaar beroep dat hij dertig jaar werkzaam is in als zwaar aangewezen beroepen.

Is het mogelijk dat er een perverse prikkel uitgaat van de 30-jaar maatregel, in de zin dat oudere werknemers die hier bijna voor in aanmerking komen, al op een andere, doch even zware, functie wordt geplaatst, om de maatregel te ontlopen, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie. Ook vragen deze leden in hoeverre deze regeling de mobiliteit van mensen in zware beroepen kan belemmeren. Voorts vragen deze leden wanneer er sprake is van een alternatieve, passende functie. Is hiervan sprake als bijvoorbeeld het salaris gelijk blijft, of de aard van het werk? Deze leden vragen wat er gebeurt wanneer een werknemer een aanbod weigert, bijvoorbeeld omdat hij de passendheid van de functie betwist. Deze leden vragen of de werkgever dan verplicht is en ander aanbod te doen, of dat de werkgever dan juist niet meer een bijdrage hoeft te leveren aan de persoonlijke «levensloop» van de werknemer. Ook vragen de leden of de werkgever verplicht is een verklaring af te geven.

Het is aan sociale partners om een fysiek zwaar beroep voor te dragen voor aanwijzing als zwaar beroep. Indien een werknemer die een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen zwaar beroep uitoefent, een ander eveneens aangewezen zwaar beroep gaat uitoefenen, dan blijven de verplichtingen in stand om hem ander passend werk aan te bieden dat minder belastend is. Onder passende arbeid wordt verstaan: alle arbeid dat geen zwaar beroep is en die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd. Sociale partners en een deskundige zoals een bedrijfsarts kunnen worden betrokken in de afweging of afweging of arbeid als passend kan worden beschouwd.

De werkgever moet deze werknemer dus een ander, niet-aangewezen beroep als alternatief bieden. Verondersteld mag worden dat beroepen die niet als zware beroepen zijn aangewezen daadwerkelijk minder belastend zijn. Is dit niet het geval dan ligt de afweging om een beroep al dan niet als zwaar beroep voor te dragen, bij sociale partners.

Het voorontwerp *duurzame inzetbaarheid in arbeid* regelt dat als een werknemer een aanbod weigert hij geen beroep meer kan doen op de zware beroepencompensatie. De werkgever is in dat geval in principe niet verplicht een ander aanbod te doen. De werkgever is verplicht een verklaring van zwaar beroep af te geven bij beëindiging van dienstbetrekking over de periode waarin deze werknemer 32 uur of meer per week bij hem werkzaam is geweest in een als zodanig door de minister aangewezen zwaar beroep.

Sociale partners stellen als onderdeel van hun actieplan een geschillenregeling in voor behandeling van geschillen inzake passende arbeid of de zware beroepen compensatie.

De leden van de fracties van de ChristenUnie, D66, de PVV en de SP hebben bij de hoorzitting over de AOW veel kritiek vernomen op de regeling voor zware beroepen. Termen als onwerkbaar en onuitvoerbaar werden daarbij gebruikt. Deze leden vragen wat de reactie van de regering is op de kritiek die is geuit. Zij vragen op welke manier deze kritiek verwerkt zal worden in het uiteindelijke wetsvoorstel.

De regering realiseert zich dat de verhoging van de AOW-leeftijd een maatregel is die gevoelig ligt. Dat geldt niet alleen voor werknemers, maar ook voor werkgevers. Beide groepen ondervinden de gevolgen van deze maatregel. De regering kiest mede daarom voor een ruime overgangperiode en flankerend beleid dat is vervat in drie voorontwerpen van wet. Dit flankerend beleid, is gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers, een overbruggingsuitkering voor oudere werklozen en de mogelijkheid tot vervroeging van de ingangsdatum AOW. Dat moet er

voor zorgen dat de verhoging van de AOW-leeftijd op een sociale wijze gerealiseerd kan worden voor de groepen mensen die onevenredig zwaar getroffen zouden kunnen worden door deze AOW-leeftijdverhoging. Op langere termijn is een toename van de arbeidsparticipatie noodzakelijk, zoals ook de commissie Arbeidsparticipatie in 2008 constateerde. Het verhogen van de AOW-leeftijd draagt bij aan de houdbaarheid van het collectieve stelsel op de langere termijn.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe de arbeidsongeschiktheidsregeling om mensen die niet langer kunnen werken op vangen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd samenloopt met de regeling voor zware beroepen. Zij vragen op welke punten de regeling voor arbeidsongeschiktheid te kort schiet en of de regeling voor zware beroepen moet aanvullen.

Het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid zorgt voor loondoorbetaling bij ziekte en een uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid. Een toets op arbeidsongeschiktheid vindt in de regel plaats na twee jaar verzuim wegens ziekte. De inzet op duurzame inzetbaarheid en de aanpak van de zware beroepen beoogt uitval van werknemers te voorkomen. Daarbij beoogt de aanpak van zware beroepen te voorkomen dat werknemers langer dan dertig jaar een zwaar beroep uitoefenen, zodat zij niet geleidelijk aan verslijten. In die zin sluit het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid en de aanpak van zware arbeid goed aan op het stelsel van rechten en verplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De leden van de D66-fractie merken op dat de sociale partners worden uitgenodigd om de regeling voor zware beroepen nader in te vullen. Deze leden vragen wanneer de regering uiterlijk van hen een besluit hierover verwacht of dat hier geen deadline aan is verbonden. Zij vragen wat de consequenties zullen zijn wanneer de sociale partners niet tot een eensluidend advies komen.

Hieraan is geen deadline verbonden. Het is aan sociale partners spoedig een voordracht te doen voor een zwaar beroep. Daarmee ontstaat duidelijkheid naar werkgevers en werknemers ten aanzien van de daarmee gepaard gaande verplichtingen. Bovendien kan tijdig begonnen worden met het treffen van maatregelen om het zwaar beroep te verlichten. Als er geen overeenstemming is tussen sociale partners kan geen voordracht worden gedaan en zal een beroep niet als zwaar beroep worden aangewezen. Dit laat onverlet de verplichting van de werkgever tot het voeren van een beleid op duurzame inzetbaarheid.

Zonder aanvullend beleid zal de AOW-leeftijd niet leiden tot voldoende stijging van de arbeidsparticipatie, aldus de leden van de D66-fractie. Leven lang leren speelt hier naar de mening van de leden van D66-fractie een belangrijke rol. Daarom is de motie Pechtold (32 163, nr. 9) ingediend waarin de regering wordt verzocht om bij indiening van het wetsvoorstel concrete voorstellen te doen om een leven lang leren te bevorderen. Deze voorstellen hebben de leden van de D66-fractie nog niet mogen ontvangen. Zij vragen op welke manier de regering deze motie zal uitvoeren.

16 december jongstleden hebben het kabinet en de Tweede Kamer in het algemeen overleg Leven lang leren uitgebreid met elkaar stilgestaan bij de wijze waarop meer werk gemaakt kan worden van een leven lang leren. Basis voor deze discussie was ondermeer de reactie van het kabinet op het rapport van de Denktank Leren en Werken. Deze denktank heeft geadviseerd over de wijze waarop een leven lang leren verder kan worden ingebed in de Nederlandse samenleving. Naar aanleiding van dit advies heeft het kabinet in genoemde reactie een aantal maatregelen aangekon-

digd die moeten bijdragen aan een versterking van de leercultuur. Daarbij heeft het kabinet aangegeven dat scholing in de arbeidsrelatie niet meer een vrijblijvende optie mag zijn en dat het voornemen om te komen tot een wederzijdse scholingsaanspraak -zoals aangekondigd in het aanvullend beleidsakkoordverder zal worden uitgewerkt. In dit algemeen overleg heeft het kabinet toegezegd uw Kamer over een aantal zaken nader te informeren. Begin februari heeft uw Kamer hierover een brief ontvangen (PLW/2010/1828).

Het kabinet heeft in genoemde kabinetsreactie ook andere maatregelen aangekondigd. Zo zal het kabinet in 2010 onderzoek laten verrichten naar de uitvoeringsmodaliteiten voor eventuele invoering van een opleidingscheque. Verder wordt momenteel gewerkt aan een stimuleringsmaatregel die tot doel heeft de inzetbaarheid van werknemers in het midden en kleinbedrijf te verhogen door versterking van leren op de werkplek en het invoeren of verbeteren van loopbaanbeleid. Daarnaast zal het kabinet met sociale partners in de markt en publieke sector bespreken hoe voorzieningen als loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding meer gemeengoed kunnen worden binnen ondernemingen en indien aanwezig toegankelijker kunnen worden gemaakt.

Daarnaast werkt het kabinet hard aan de stimulering van de vraag en de kwaliteit van het Ervaringscertificaat (EVC). EVC is een belangrijk middel voor werkenden en werkzoekenden om inzicht te krijgen in kennis en vaardigheden, wat bijdraagt aan het vinden van (ander) werk.

Tot slot heeft het kabinet, in het kader van bestrijding van de crisis, tijdelijke scholingsmaatregelen genomen: de omscholingsbonus en maatregel EVC. Deze maatregelen zijn uitgewerkt tijdens de crisis met het oog op de periode na de crisis wanneer er behoefte is aan (geschoold) personeel. In de arbeidsmarktbrief die uw Kamer binnenkort ontvangt, zal het kabinet nader ingaan op de verschillende scholingsmaatregelen die in het kader van de crisis genomen zijn.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering verwacht dat al voor de start van de verhoging in 2020 er een stijging van de arbeidsparticipatie zal plaatsvinden door de verhoging van de AOW-leeftijd. Of is de regering voornemens de krimp vanaf 2016 op een andere manier op te vangen, aldus deze leden. Verder merken deze leden op dat de regering schrijft dat het beleid voor verhoging van de arbeidsparticipatie volgens het CPB succesvol is gebleken. Het CPB stelt echter in haar rapport Rethinking retirement ook nog een aantal forse problemen op de arbeidsmarkt voor ouderen aan de kaak. Zij vragen hoe de regering de conclusies van deze studie beoordeelt. Verder vragen deze leden op welke manier de regering voornemens is om structurele wijzigingen door te voeren in het arbeidsmarktbeleid voor ouderen zodat ouderen niet langer in een gouden kooi blijven zitten. De leden van de ChristenUnie-fractie merken op dat de regering is gekomen met een uitgebreid plan van aanpak om de inzetbaarheid en belastbaarheid van oudere werknemers te verbeteren. Deze leden vragen of dit plan ook afgestemd zal worden met de sociale partners.

Ouderen werken in Nederland steeds langer door. De gemiddelde leeftijd waarop mensen in Nederland stoppen met werken is gestegen naar inmiddels 62 jaar en de arbeidsparticipatie van ouderen is fors toegenomen. Internationaal gezien kan er echter nog veel verbeteren. De regering heeft haar visie op de arbeidsmarkt voor ouderen recent uiteengezet in de notitie Arbeidsparticipatie ouderen (Kamerstukken II 2009–2010, 32 163, nr. 13).

Meer in het algemeen heeft het kabinet een beleid gevoerd gericht op uitbreiding van de arbeidsparticipatie tot 80%. Tot eind 2008 lag de grens

van de arbeidsparticipatie daarmee in lijn. De gevolgen van de financiële crises hebben thans een ongunstig effect op de arbeidsmarkt. Dat laat onverlet dat het kabinet onverminderd inzet op verhoging van de arbeidsparticipatie. In dat kader zal binnenkort ook het eindrapport van de commissie deeltijd worden uitgebracht.

De regering ziet alle redenen om volop te investeren in de inzetbaarheid en de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt. Zo zijn de afgelopen jaren diverse maatregelen genomen – zowel voor werknemers als werkgevers – om oudere werklozen te helpen bij het vinden van nieuw werk en om ouderen die werken te stimuleren langer door te werken. De effecten van bijvoorbeeld fiscale stimulansen voor langer doorwerken en het in dienst nemen van oudere werklozen, maar ook het terugdringen van ontziedagen voor oudere werknemers, zullen in de loop van de komende jaren naar verwachting zichtbaar worden.

De verhoging van de AOW-leeftijd past in deze aanpak. De regering beseft dat oudere werknemers na 2020 – wanneer de AOW-leeftijd daadwerkelijk omhoog gaat – dan ook in staat moeten zijn om tot de nieuwe AOW-leeftijd door te werken. Dit vraagt van alle partijen nu actie en inzet.

Van ouderen wordt verwacht dat zij zelf willen meewerken aan de opdracht die de vergrijzing ons stelt en zo lang mogelijk actief blijven als dat kan. Dit levert voordeel op voor de samenleving en de ouderen zelf. Ouderen doen wat voor anderen (wederkerigheid) en ouderen blijven hierdoor langer actief, wat weer positief uitwerkt op de kwaliteit en de duur van het leven. Ouderen leven ook langer als zij meer zelf blijven doen. Het is cruciaal dat de samenleving langer gebruik kan maken van de ervaring en kennis van de generaties die aan het werk zijn. Iedereen is, gelet op de effecten van de vergrijzing, hard nodig op de arbeidsmarkt

Het grijpen van die kansen is in de visie van de regering een opdracht voor de hele samenleving, niet alleen voor de regering. We zullen nieuwe institutionele vormen moeten ontwikkelen, willen we de kennis en vaardigheden van de vele ouderen blijvend gebruiken om onze samenleving te versterken. Alle betrokken partijen – overheid, vakbonden en werkgeversorganisatie, maar ook individuele werkgevers en werknemers – zullen hun steentje daaraan moeten bijdragen.

Op dit moment werkt ruim 80% van de mensen in de leeftijdsgroep van 45–54 jaar. Dit positieve gegeven is mede het gevolg van toenemende arbeidsparticipatie en hogere opleiding van vooral vrouwen. Dit lijkt erop te duiden dat de arbeidsparticipatie van ouderen op termijn kan toenemen.

De leden van de D66-fractie hebben gevraagd of de gewenste cultuuromslag gericht op hogere arbeidsparticipatie van ouderen, wel bereikt wordt nu 55-plussers worden uitgezonderd van de groep voor wie de AOW-leeftijd verschuift naar 67 jaar. Voorts vragen de leden van de D66-fractie waarom de leeftijdsgrens voor het flankerende beleid in de vorm van de overbruggingsuitkering bij 65 jaar is gelegd en of dit flankerende beleid niet nadelig is voor de arbeidsparticipatie.

Het besluit om de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar draagt naar de mening van de regering in substantiële mate bij aan het bereiken van de noodzakelijke cultuuromslag met betrekking tot de verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen die ook door de leden van D66 wordt bepleit. Juist omdat het daadwerkelijk verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen een cultuuromslag behoeft, heeft de regering besloten tot een geleidelijke invoering en tot flankerende maatregelen, onder

andere in de vorm van de overbruggingsuitkering. Invoering in 2020 en 2025 geeft werkgevers en werknemers de tijd om zich voor te bereiden op het behoud van inzetbaarheid van werknemers en het faciliteren van het langer doorwerken op de werkvloer. De verhoging van de AOW-leeftijd kan voor werknemers tot gevolg hebben dat een lacune ontstaat tussen het einde van een uitkering op grond van de WW of een loongerelateerde WGA-uitkering en de (nieuwe) AOW-gerechtigde leeftijd. Dit is het geval als deze uitkering eindigt nadat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, maar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd. De regering acht deze lacune onwenselijk. De overbruggingsuitkering bevat een inkomensvoorziening ter overbrugging van deze periode. De overbruggingsuitkering is zo vormgegeven dat het voor ouderen aantrekkelijk is om naast de uitkering te werken. Ouderen met geringe verdiensten uit een bijbaan of vrijwilligerswerk kunnen hiermee met hun inkomen boven AOW-niveau uitkomen. Ook uit de berekeningen van het CPB blijkt de overbruggingsuitkering niet ten koste gaat van het houdbaarheidseffect van 0,7% van het BBP.

De leden van de fracties van D66 en de SGP vragen of het kabinet nader kan ingaan op de analyse van het CPB dat een effect van de overbruggingsuitkering kan zijn dat oudere werklozen en arbeidsongeschikten financieel beter af zullen zijn dan werknemers die doorwerken tot 65 en 66 jaar en daarna het AOW-pensioen vervroegd laten ingaan door gebruik te maken van de mogelijkheid van flexibilisering. De leden van de fractie van D66 vragen eveneens of de regering verwacht dat dit effect een extra instroom naar arbeidsongeschiktheid en werkloosheid zal veroorzaken. De leden van de SGP-fractie geven aan dat de werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid van flexibilisering voor de rest van het leven een lagere uitkering ontvangt, terwijl de groep die een overbruggingsuitkering ontvangen de volledige AOW blijft ontvangen. Ze vragen aan de regering hoe zij hiermee omgaat.

Er ontstaat recht op de overbruggingsuitkering na afloop van de loongerelateerde WGA- of WW-uitkering op 65- of 66-jarige leeftijd. De hoogte van deze loongerelateerde WGA- of WW-uitkering is lager dan het inkomen dat de uitkeringsgerechtigde tijdens zijn werkzame leven had. De uitkering bedraagt in de regel 75% (tijdens de eerste twee maanden) of 70% van het dagloon. De overbruggingsuitkering ligt rond het AOW-niveau en zal vaak lager zijn dan de loongerelateerde uitkering die hieraan vooraf ging. Hierdoor zijn zij op 65- en 66-jarige leeftijd financieel niet beter af dan werkenden. De combinatie van een overbruggingsuitkering op 65 en 66 jaar en aansluitend vanaf 67 jaar een volledig AOW-pensioen, leidt wel tot een hoger AOW-pensioen in relatie tot een AOW-pensioen voor een werknemer die – gebruik makend van flexibilisering – vanaf 65 jaar wordt genoten. Hierbij is echter geen rekening gehouden met het aanvullende pensioen. Mensen die gebruikmaken van de flexibilisering van de AOW hebben tenminste 42 jaar substantiële arbeid verricht. Wanneer zij in die jaren gebruik hebben gemaakt van pensioenregelingen, zullen zij een aanvullend pensioen hebben opgebouwd. Mensen die recht hebben op een overbruggingsuitkering kunnen mogelijk vanwege het minder lange arbeidsverleden een minder grote pensioenopbouw hebben dan werknemers die gebruik maken van flexibilisering. Hierdoor kan de totale inkomenspositie van oudere werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten die gebruikmaken van de overbruggingsuitkering minder gunstig zijn dan van mensen die gebruik maken van de flexibilisering van de AOW. De regering verwacht geen extra instroom in de WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering als gevolg van de introductie van de overbruggingsuitkering.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering kan ingaan op samenloop van de nieuwe arbeidskorting met de al bestaande arbeidskortingen.

De regering merkt op dat de aanvullende arbeidskorting ertoe dient om het voor lagere inkomens toegankelijker te maken het AOW-pensioen eerder in te laten gaan.

De reguliere arbeidskorting kent een maximum van € 1489. Voor hogere inkomens (meer dan 225% WML) is er een beperkt afbouwtraject, waardoor de maximale arbeidskorting voor hen daalt tot € 1433. Voor oudere werknemers geldt een toeslag op de arbeidskorting. Deze bedraagt in 2010 € 263 per jaar voor 57-, 58- en 59-jarigen, € 523 voor 60- en 61-jarigen en € 784 voor 62 jaar en ouder. Voor 65-plussers geldt een lagere arbeidskorting, omdat voor hen ook een lager gecombineerd heffingstarief van toepassing is.

De doorwerkbonus is qua hoogte afhankelijk van leeftijd en het inkomen tussen 50% van het wettelijk minimumloon en de grens derde schijf. In het jaar dat men 62 jaar wordt, wordt over dit inkomen een doorwerkbonus van 5% toegekend. Voor 63- en 64-jarigen zijn de percentages 7 respectievelijk 10. Voor 65-plussers wordt de doorwerkbonus verlaagd tot 2% voor de leeftijd 65–66 jaar en 1% voor 67-plussers.

Deze nieuwe aanvullende arbeidskorting geldt voor de belastingplichtige met een arbeidsinkomen van hoger dan 50% van het wettelijk minimumloon en minder dan ongeveer € 30 000, en die bij het begin van het kalenderjaar de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt. Deze aanvullende arbeidskorting kent een maximum van ten minste € 400, met een initiële opbouw tot dit bedrag en een afbouw van 10% boven een inkomen van € 26 577.

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

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma