

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1A
2513 AA Den Haag
2513 AA1XA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2021-0000058045

Datum 8-4-2021
Betreft Onderzoek 45 dienstjaren

In het pensioenakkoord van 5 juni 2019 hebben sociale partners en het kabinet afgesproken te onderzoeken of het mogelijk is om het moment van uittreden onder voorwaarden te koppelen aan het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45¹. Op 29 januari 2021 heb ik u het eindrapport over dit onderzoek, zonder nadere standpuntbepaling toegezonden². Naar aanleiding van de procedurevergadering van 9 februari 2021 heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid mij verzocht om een kabinetsreactie op dit onderzoek.

In het rapport zijn de bevindingen weergegeven van de werkgroep, waarin vertegenwoordigers van CNV, FNV, VNO-NCW en MKB-Nederland, VCP en SZW hebben samengewerkt. Het rapport doet geen uitspraken over de noodzaak of wenselijkheid van een dienstjarenregeling. Het rapport geeft een gedegen technische analyse van de verschillende aspecten die verbonden zouden zijn aan een dienstjarenregeling. De inzichten en uitkomsten bieden een goede basis om met sociale partners in gesprek te blijven over de mogelijkheden om werkenden gezond hun pensioen te laten halen.

In het rapport worden verschillende keuzes gepresenteerd die gemaakt zouden moeten worden, mocht een dergelijke regeling overwogen worden. Ondanks dat het rapport vooral de keuzes en bijbehorende consequenties beschrijft, laat het rapport al wel zien dat een generieke publieke regeling waarbij het moment van uittreden gekoppeld wordt aan het aantal dienstjaren, zowel juridisch als qua uitvoering zeer complex is en bovendien ondoelmatig is. Daar ga ik hieronder nader op in.

Belangrijk is om te constateren dat in de maatschappelijke discussie over een dienstjarenregeling verschillende motieven en doelstellingen naar voren worden gebracht. Op basis van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat een generieke regeling op basis van het criterium van 45 dienstjaren een ondoelmatig instrument is voor het behalen van deze doelstellingen voor de beoogde doelgroepen.

Een motief dat wordt genoemd is dat mensen met een lagere opleiding of een zwaar beroep vaker vroeg zijn begonnen met werken en minder mogelijkheden hebben om vroegpensioen te realiseren. Een generieke dienstjarenregeling zou deze groep lager opgeleiden of mensen met een zwaar beroep meer handelingsperspectief moeten bieden rondom pensionering. Het onderzoek laat

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 32043, nr. 457

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2020-2021, 32043, nr. 556

echter zien dat een generieke 45-dienstjarenregeling niet specifiek deze groepen bereikt. Weliswaar vallen relatief veel lager opgeleiden binnen de doelgroep, maar middelbaar en hoger opgeleiden vormen samen in absolute aantallen het merendeel van de groep werkenden met 45 dienstjaren. In de nabije toekomst zou het aandeel middelbaar en hoger opgeleiden dat zou voldoen aan de criteria verder toenemen. Ook blijkt dat de gemiddelde duur van het arbeidsverleden en de startleeftijd van mensen met zwaar werk, amper afwijkt van andere werkenden. Het onderzoek laat zien dat ook veel sectoren die normaliter niet met zwaar werk geassocieerd worden, tot de doelgroep zouden behoren. Een generieke dienstjarenregeling treft daarmee niet het beoogde doel en is daarom weinig doelgericht voor het realiseren van meer mogelijkheden voor vroegpensioen specifiek voor lager opgeleiden of mensen met zwaar werk.

Datum
8-4-2021

Onze referentie
2021-0000058045

Mensen met een lang arbeidsverleden ervaren het als rechtvaardig dat zij eerder kunnen stoppen met werken. Dit is een ander belangrijk motief. Uit het SEO-onderzoek³ komt echter naar voren dat een groot deel van de werknemers die voldoen aan een 45 dienstjareneis ook aanvullend pensioen heeft opgebouwd en het tweede pijlerpensioen al zou kunnen benutten voor vervroegde uittreding. In het onderzoek is hiernaar gekeken. De groep werkenden met veel dienstjaren is divers. Een deel zal over voldoende instrumenten beschikken om uit te treden op een moment naar keuze. Hierop zijn uitzonderingen, bijvoorbeeld zelfstandigen en werknemers met een pensioenhiaat of beperkte opbouw. Voor hen zal dit verwachte eigen handelingsperspectief beperkter zijn. Een generieke 45 dienstjarenregeling zou weinig doelmatig zijn omdat deze niet alleen voor deze groep beschikbaar zou zijn, maar ook voor mensen die zonder een regeling al voldoende mogelijkheden hebben om eerder te stoppen met werken.

Naast dat een generieke publieke 45 dienstjarenregelingen ondoelmatig zou zijn, kent de dienstjarenregeling ook andere kwetsbaarheden. Zo laat het onderzoek zien dat vrouwen veel minder vaak een arbeidsverleden van 45 dienstjaren behalen omdat zij vaker loopbaanonderbrekingen kennen en vaker in deeltijd werken. Onderscheid op basis van het jaarlijks gewerkte aantal uren zou leiden tot direct onderscheid naar arbeidsduur en vermoedelijk ook tot indirect onderscheid naar geslacht. Dit is juridisch zeer kwetsbaar. In het onderzoek zijn verschillende gelijkstellingen onderzocht die mogelijke ongelijkheid kunnen verminderen.

Uit het onderzoek blijkt voorts dat een generieke dienstjarenregeling moeilijk uitvoerbaar is omdat gegevens over het arbeidsverleden maar beperkt beschikbaar zijn. Op basis van beschikbare fiscale data kan voor zelfstandigen tot maximaal 12 jaar teruggedaan worden. Voor werknemers kan maximaal tot 1998 worden teruggedaan op basis van UWV-data. Andere bronnen zoals van pensioenuitvoerders zijn onvolledig. Om deze reden wordt bij de uitvoering van de arbeidsverledeneis in de WW uitgegaan van een fictief arbeidsverleden. Een fictief arbeidsverleden zou echter geen recht doen aan het basisargument van een dienstjarenregeling, omdat dit niet specifiek gericht is op werkenden die op jonge leeftijd de arbeidsmarkt betreden. In het onderzoek is tevens geïndiceerd dat het uitgaan van het arbeidsverleden op basis van opleidingsniveau eveneens niet uitvoerbaar is, omdat geen bruikbare informatiebron voorhanden is omdat het diplomaregister niet ver genoeg terug gaat.

Bij het omkeren van de bewijslast over het arbeidsverleden worden ook praktische en juridische kanttekeningen geplaatst in het rapport. Omdat er voor burgers geen noodzaak was om hun administratie langer te bewaren dan bijvoorbeeld in het kader van de belastingaangifte nodig is, is het zeer waarschijnlijk dat veel burgers informatie over hun arbeidsverleden niet altijd zelf beschikbaar zullen hebben. Bij het omkeren van de bewijslast over het arbeidsverleden moeten daarom ook

³ Gevolgen flexibele AOW-leeftijd, SEO, 2017

praktische en juridische kanttekeningen geplaatst worden. Een regeling voor vervroegde uittreding zou ook internationaalrechtelijke gevolgen hebben. Binnen de EU zou de uitkering geëxporteerd moeten kunnen worden en als de regeling bij wet wordt vormgegeven, tellen ook buitenlandse arbeidsjaren mee. Dit is vanuit uitvoeringsoptiek complex.

Datum
8-4-2021

Onze referentie
2021-0000058045

Een 45 dienstjarenregeling kan op korte termijn leiden tot een afname van het arbeidsaanbod. Op basis van het CBS-onderzoek wordt ingeschat dat op de korte termijn, circa 20% van de 65-jarigen voldoet aan het 45 dienstjaren criterium. Dat aantal loopt vervolgens verder op door het stijgen van de AOW-leeftijd en de hogere arbeidsparticipatie (van met name vrouwen). Voor een publieke regeling ter hoogte van de netto AOW leidt dat tot directe kosten die vanaf 2026 oplopen van ruim € 2 miljard jaarlijks naar circa € 5 miljard per jaar in 2038. Door het meenemen van gelijkstellingen zouden deze kosten naar verwachting 50%-70% hoger uitvallen. Dat zou forse gevolgen voor de overheidsfinanciën kunnen hebben. De kosten en het gebruik voor een publieke regeling liggen naar verwachting hoger dan bij een cao-regeling tussen werkgevers en werknemers.

Op basis van het onderzoek komt het kabinet tot de conclusie dat een generieke en publiek gefinancierde dienstjarenregeling voor vervroegde uittreding niet wenselijk is omdat deze niet doelgericht is en zeer lastig uitvoerbaar en bovendien juridisch kwetsbaar. Ook zouden er forse gevolgen zijn voor de overheidsfinanciën.

Voorts is in dit verband van belang dat er in het Pensioenakkoord afspraken gemaakt zijn over duurzame inzetbaarheid, die eraan moeten bijdragen dat alle werkenden gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Daarnaast zijn ook afspraken gemaakt over de situatie waarin dat niet meer lukt: afgesproken is dat werkgevers onder voorwaarden tijdelijk de mogelijkheid krijgen om aan oudere werknemers die, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk, niet kunnen doorwerken een uitkering aan te bieden waarmee ze eerder kunnen uittreden. Het kabinet introduceert hiertoe voor de periode 2021 tot en met 2025 een tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU). Om sociale partners te ondersteunen bij het maken van integrale sectorale maatwerkafspraken rondom duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, stelt het kabinet bovendien € 1 miljard aan subsidie beschikbaar via de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDI&EU). De effecten van deze tijdelijke regeling zullen worden geëvalueerd.

Het vraagstuk hoe werkenden gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken is complex. De uitkomsten van het onderzoek bieden een gedegen basis voor kabinet en sociale partners om met elkaar hierover in gesprek te blijven. Daarin kunnen ook de ervaringen met de tijdelijke maatregelen als input benut worden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees