

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

11

Vragen van de leden **Van Brenk** en **Van Rooijen** (beiden 50PLUS) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «aantal afgekeurde ouderen stijgt sterk; voor zware beroepen komt pensioen te laat»* (ingezonden 13 juli 2017).

Antwoord van Staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 20 september 2017).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «aantal afgekeurde ouderen stijgt sterk; voor zware beroepen komt pensioen te laat»?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2 en 3

Wat vindt u van de schokkende stijging van het aantal afgekeurde ouderen, met name bij zware beroepen, zoals blijkt uit cijfers van het pensioenfonds Metaal en Elektro (PME) en Zorg & Welzijn?

Bent u van mening dat de stijging van het aantal afgekeurde ouderen het gemis van een goede (vervroegde) uittredingsregeling voor mensen met zware beroepen pijnlijk illustreert? Zo ja, waarom. Zo nee, waarom niet? Kunt u uw antwoord motiveren?

Antwoord 2 en 3

De AOW is een brede solidaire oudedagsvoorziening. Mede dankzij deze basisvoorziening en de voorzieningen in de 2e en 3e pijler behoort armoede onder ouderen in Nederland tot de laagste in Europa. Er is brede overeenstemming dat het proces van vergrijzing en ontgroening noodzaken tot een verhoging van de pensioenleeftijd. We leven langer en dat impliceert ook dat we langer kunnen en moeten werken. Met de verhoging van de pensioenleeftijd en het afschaffen van regelingen om vervroegd uit te treden, zullen er meer ouderen actief op de arbeidsmarkt blijven. Dit is ook wat het kabinet nastreeft.

¹ <http://www.volkskrant.nl/economie/pensioen-komt-te-laat-voor-zware-beroepen-verdubbeling-afgekeurde-ouderen-in-metaalindustrie~a4505793/>

Ook in de sector metaal is het aantal werkenden van 60 jaar en ouder toegenomen, van 38.294 in 2012 naar 44.908 in 2015. Dit is een toename van 17%. De instroom in de WIA van metaalwerknemers met een vast contract van 60 jaar en ouder is ook gestegen, van 205 personen in 2013 naar 371 in 2016. De kans om de WIA in te stromen is voor oudere werknemers in de metaalsector dus toegenomen. Deze stijging is voor een deel het gevolg van het feit dat de gemiddelde leeftijd binnen de groep werkenden van 60 jaar en ouder is toegenomen (net als in andere sectoren). Het is bekend dat de kans om de WIA in te stromen, toeneemt naarmate een werknemer ouder is. De instroomkans zal de komende jaren in de groep 60 jaar en ouder dan ook naar alle waarschijnlijkheid verder toenemen doordat het aantal werkende ouderen en hun gemiddelde leeftijd toeneemt. Overigens werkt het overgrote deel van de werknemers door tot de pensioen-gerechtigde leeftijd. De hierboven beschreven ontwikkelingen laten wel zien dat het belangrijk is dat werknemers en werkgevers blijven investeren in langer gezond actief zijn op de werkvloer. Bijvoorbeeld via tijdige (om)scho-ling. Uit onderzoek van Berenschot² blijkt ook dat duurzame inzetbaarheid hét belangrijkste HR thema van 2017 is. Zo geeft negentig procent van de werkgevers aan maatregelen te willen nemen om hun werknemers langer vitaal en vakbekwaam te houden. Ruim driekwart biedt hiertoe scholing aan, tweederde van de organisaties bekijkt de mogelijkheid voor het personeel om minder uren te werken en verder wordt er ingezet op aanpassing van de werkzaamheden en meer thuiswerken.

Vraag 4 en 5

Bent u van mening dat er van het pensioenakkoord uit 2011 – behalve een verhoging van de Algemene Ouderdomswet (AOW)-leeftijd – bitter weinig is terechtgekomen, en dat de huidige en komende regering werk moeten maken van spoedige uitvoering van afspraken uit het pensioenakkoord, en zo ja: op welke wijze? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet? Sociale partners hebben tot op heden nooit overeenstemming kunnen bereiken over de definitie van een zwaar beroep; hoe denkt u de realisatie van deze afspraak uit het pensioenakkoord te kunnen uitvoeren of bevorderen?

Antwoord 4 en 5

De problematiek van de zware beroepen gaat mij aan het hart, omdat het hier vaak gaat om mensen die al lange tijd onder moeilijke omstandigheden hebben gewerkt. Het is een problematiek die mij ook al sinds de eerste verkenningen over de verhoging van de AOW-leeftijd bezig houdt. Zoals uw Kamer weet, heb ik al in 2009 een voorontwerp van wet over deze problema-tiek als flankerend beleid bij de verhoging van de AOW-leeftijd naar uw Kamer gezonden (TK 2009–10, 32 163, nr. 16) en in overweging gegeven bij sociale partners. Sociale partners kwamen toen in het kader van het pensioenakkoord tot de conclusie dat een aparte zware beroepenregeling niet is uit te werken. Daarbij speelde ook de wijze van financieren van de compensatieregeling en de verdeling van lasten een rol. Ter uitvoering van de motie Voortman (Kamerstukken II 2016/17, 34 550 XV, nr. 68) is met sociale partners overlegd of er tot een definitie van zware beroepen gekomen kan worden. Zoals in de Kamerbrief over langer doorwerken en zware beroepen (dd. 18 september 2017) is aangegeven, is hierbij niet het ei van Columbus ontdekt.

Vraag 6 en 7

Kunt u toelichten in welke mate de stijging van het aantal oudere arbeidson-geschikten afwijkt van de (modelmatige) verwachtingen van het Centraal Planbureau (CPB) omtrent de gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd?

Kunt u toelichten in welke mate de stijging van het aantal oudere werklozen en bijstandsgerechtigden, afwijkt van de (modelmatige) verwachtingen van het CPB omtrent de gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd?

²

«HR Trends 2017–2018», is een onderzoek van HR- en salarisdienstverlener ADP Nederland, organisatieadviesbureau Berenschot en Performa Uitgeverij onder ruim 1.000 Nederlandse HR-professionals.

Antwoord 6 en 7

De verhoging van de AOW-leeftijd leidt tot een besparing op de AOW-uitgaven. Dit om het stelsel ook voor komende generaties betaalbaar te houden. Daarnaast leidt het tot hogere uitgaven aan overige sociale zekerheidsregelingen («weglek»), maar ook tot hogere belasting- en premieinkomsten. Bij de oorspronkelijke raming heeft het CPB er rekening mee gehouden dat 40% van de besparing op de AOW-uitgaven teniet wordt gedaan door hogere uitgaven aan overige sociale zekerheidsregelingen die doorlopen tot de AOW-leeftijd.

De arbeidsongeschiktheidsramingen van het CPB zijn gebaseerd op realisaties en prognoses van het UWV. Door de verhoging van de AOW-leeftijd stromen arbeidsongeschikte ouderen later uit en stromen er nu ook mensen boven de 65 jaar in. Dit leidt tot hogere volumes in de verschillende arbeidsongeschiktheidsregelingen. Doordat het CPB zich baseert op informatie van het UWV, neemt het CPB de effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd op de arbeidsongeschiktheidsregelingen zo ook mee. In de ramingen is de realisatie voor 2016 reeds verwerkt.

Voor WW- en bijstandsramingen neemt het CPB expliciet een beleidseffect mee voor de verhoging van de AOW-leeftijd. Voor zowel de WW- als de bijstandsraming geldt verder dat het CPB met behulp van rekenregels een inschatting maakt van de mutatie van het volume ten opzichte van het volume in het voorgaande jaar. Als er in het voorgaande jaar meer of minder weglek is geweest dan verwacht, dan wordt dit via de rekenregels automatisch meegenomen in de raming van het huidige jaar. Het CPB raamt immers de mutatie van het volume ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorgaande jaar. Ook in deze ramingen zijn de realisaties voor 2016 reeds verwerkt.

Het CPB raamt totale volumes per regeling en maakt geen expliciete uitsplitsing naar leeftijd. Het CPB kan daarom geen inschatting maken van het verschil tussen geraamde en gerealiseerde aantallen (oudere) arbeidsongeschikten, WW- en bijstandsgerechtigden. Wel zal SZW de effecten van de hogere AOW-leeftijd op de overige sociale zekerheidsregelingen nauwgezet in de gaten blijven houden.

Vraag 8

In hoeverre kan de sterke stijging van het aantal afgekeurde ouderen verklaard worden uit de omstandigheid dat de gemiddelde leeftijdsverwachting (en daarmee samenhangend de verhoging van de AOW- en Pensioenleeftijd) sneller stijgt dan de leeftijdsverwachting in (goede) gezondheid?

Antwoord 8

In de afgelopen jaren is voor ouderen de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid sneller gestegen dan de gewone levensverwachting volgens statistieken van het CBS. De stijging van het aantal afgekeurde ouderen kan dus vermoedelijk niet verklaard worden doordat de gemiddelde leeftijdsverwachting sneller stijgt dan de leeftijdsverwachting in (goede) gezondheid.

Vraag 9

Wegen de kosten van meer arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, meer bijstandsuitkeringen, meer Werkloosheidswet (WW)-uitkeringen en meer inzet van kostbare arbeidsmarktinstrumenten als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd per saldo op tegen de opbrengsten van het verhogen van de AOW-leeftijd? Zo neen, waarom niet? Zo ja, wat is dan precies de netto opbrengst voor de schatkist?

Antwoord 9

Ja, ondanks de hogere uitgaven aan de verschillende sociale zekerheidsuitkeringen verbetert de verhoging van de AOW-leeftijd per saldo de overheidsfinanciën. Het verhogen van de AOW- en de pensioenrichtleeftijd verbetert de houdbaarheid van de overheidsfinanciën met 1,8% bbp. Dit komt overeen met ruim € 12 miljard (CPB, Startnotitie Keuzes in Kaart, 3 oktober 2016).

Vraag 10 en 11

Vindt u dat de (beperkte) netto opbrengst voor de schatkist van het verhogen van de AOW leeftijd, opweegt tegen het inkomensverlies, de bureaucratische rompslomp, het verlies aan vooruitzichten en het verlies aan levensvreugde voor miljoenen Nederlanders? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet? Erkent u dat er steeds meer bedenkingen komen of het realistisch is om langer door te blijven werken dan 65 jaar, denk aan het signaal van de arboartsen? Hoe denkt u om te gaan met deze signalen en hoe worden deze gewogen?

Antwoord 10 en 11

De krimp van de beroepsbevolking en de toename van het aantal 65-plussers heeft langer doorwerken voor iedereen noodzakelijk gemaakt. Alleen zo kan, ook voor toekomstige generaties, het draagvlak voor de AOW worden veiliggesteld. Bovendien stijgt de levensverwachting: elke generatie leeft gemiddeld langer dan de vorige. Mensen leven langer en krijgen dus steeds langer AOW. Verhoging van de AOW-leeftijd is dan ook redelijk. Veel mensen kunnen ook langer doorwerken. Sinds 2006 is een trend van langer doorwerken ook daadwerkelijk zichtbaar. Vanaf dit moment is de werkelijke uittreed-leeftijd gestegen van gemiddeld 61 jaar naar gemiddeld 64 jaar en 5 maanden in 2016 (CBS, maart 2017). Daarnaast stijgt het percentage werknemers dat op het moment van pensionering 65 jaar of ouder is. In de afgelopen tien jaar is dit percentage verviervoudigd van 15 procent in 2006 tot 62 procent in 2016.

Voor veel mensen biedt (door)werken arbeidsvreugde en zingeving. Dit geldt echter niet voor iedereen. In dit kader vindt discussie plaats over de flexibilisering van de ingangsdatum AOW.

Er is een groep werknemers die gerichte ondersteuning nodig heeft bij het in gezondheid kunnen werken tot aan hun pensioen. De zogenaamde generatiepactregeling, waarbij oudere werknemers minder werken ten gunste van jongeren, is hier een voorbeeld van. Het is primair aan werknemers en werkgevers om daar invulling aan te geven. De overheid kan hierbij faciliteren en stimuleren. Samen moeten we op zoek naar manieren hoe mensen gezond kunnen werken tot aan hun pensioen.