

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

305

Vragen van de leden **Van der Linde** en **Middendorp** (beiden VVD) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *leeftijdsontslag in het licht van het pensioenakkoord* (ingezonden 16 juli 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en van Minister **Ollongren** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 9 oktober 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3947.

Vraag 1

Herinnert u zich de antwoorden op eerdere mondelinge vragen en schriftelijke vragen van de leden Wiersma en Middendorp over functioneel leeftijdsontslag bij de rijksoverheid¹ en de toezegging in het debat over de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd om na de zomer inzicht te geven in cao-afspraken over functioneel leeftijdsontslag?

Antwoord 1

Ja. Hierbij wordt opgemerkt dat de vragen en antwoorden over het artikel «Rijksambtenaren met AOW mogen niet langer doorwerken» gaan over ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd, zoals sociale partners binnen de sector Rijk in de cao hebben afgesproken.²

De Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd vloeit voort uit het pensioenakkoord dat het kabinet met sociale partners heeft gesloten. Iedere burger die de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt, krijgt te maken met de temporisering van de AOW-leeftijd. Daarnaast wordt met sociale partners in den brede gesproken over doorwerken tot de oude AOW-leeftijd. Daarbij dient opgemerkt te worden dat het een uitdrukkelijke wens van de bonden was om de stijging van de AOW-leeftijd te temporiseren, waarbij geldt dat de meeste mensen tevreden zijn over die temporisering van de AOW-leeftijd.

¹ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 2549

² Aanhangsel handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 2549

Vraag 2

Hoeveel ambtenaren die onder de cao rijksoverheid en de CAR-UWO³ vallen gaan de komende jaren eerder met pensioen door de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd?

Antwoord 2

In onderstaande tabellen voor respectievelijk de sector Rijk en de sector Gemeenten is achtereenvolgens weergegeven wat de pensioenuitstroom bij de oude AOW-leeftijd zou zijn geweest en wat de pensioenuitstroom met de nieuwe AOW-leeftijd is.⁴ Hierbij is er geen rekening mee gehouden dat deze ambtenaren er ook voor kunnen kiezen om al vóór de AOW-leeftijd met pensioen te gaan. Vervolgens is het verschil tussen beide opgenomen. Samengevat geldt dat er in de jaren 2020 t/m 2022 sprake is van een verhoogde uitstroom als gevolg van pensionering en in de jaren 2023 en 2024 van een verlaagde uitstroom. Deze mensen hebben immers al eerder de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Het gemiddelde aantal maanden dat werknemers eerder uittreden, is opgenomen in de laatste kolom.

Tabel 1: Sector Rijk

Jaar	Volgens oude AOW-leeftijd	Volgens nieuwe AOW-leeftijd	Vershil (nieuw –/– oud)	Gemiddeld aantal maanden eerder
2019	617	617	0	0,0
2020	1.532	2.435	903	5,5
2021	1.863	3.129	1.266	10,1
2022	2.459	2.674	215	8,0
2023	3.615	2.763	– 852	5,0
2024	3.974	3.458	– 516	3,0

Bron: ABP-data (2019)

Tabel 2: Sector Gemeenten

Jaar	Volgens oude AOW-leeftijd	Volgens nieuwe AOW-leeftijd	Vershil (nieuw –/– oud)	Gemiddeld aantal maanden eerder
2019	1.193	1.193	0	0,0
2020	2.741	4.260	1.519	5,4
2021	3.081	4.968	1.887	10,1
2022	3.858	4.066	208	8,0
2023	5.490	4.240	– 1.250	5,0
2024	6.084	5.196	– 888	3,0

Bron: ABP-data (2019)

Vraag 3

Welke gevolgen heeft het eerder stoppen met werken voor de pensioenopbouw bij het ABP van deze groep ambtenaren?

Antwoord 3

Eerder stoppen met werken leidt tot twee effecten op de pensioenopbouw. Ten eerste betekent eerder stoppen met werken dat ook de pensioenopbouw eerder stopt. Daardoor bouwt deze groep ambtenaren een aantal maanden minder pensioen op dan verwacht. De hoogte van het ouderdomspensioen wordt daardoor lager. Hoeveel lager hangt af van het aantal maanden dat de AOW eerder ingaat en de hoogte van het pensioengevend inkomen. De hoogte van het nabestaandenpensioen is gekoppeld aan het ouderdomspensioen. Doordat er minder ouderdomspensioen wordt opgebouwd, wordt ook het nabestaandenpensioen lager. Ten tweede gaat het ouderdomspensioen bij de nieuwe AOW-leeftijd eerder in. De hoogte van de jaarlijkse uitkering wordt daardoor lager. Daar staat tegenover dat het ouderdomspensioen over een langere periode wordt uitgekeerd. Deze verlaging is in die zin «actuarieel

³ Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en Uitwerkingsovereenkomst (UWO)

⁴ Het Rijk en de Gemeenten vormen een deelpopulatie van het ABP. Het betreft 2 van de 14 overheids- en onderwijssectoren.

neutraal». De duur van de pensioenopbouw en de duur van het ouderdomspensioen is overigens niet anders voor ambtenaren die in 2020 en 2021 de AOW-leeftijd bereiken dan voor degenen die in 2019 de AOW-leeftijd bereikt hebben.

Wij willen hier nog op drie aspecten wijzen. Allereerst zijn werknemers die voor hen met pensioen zijn gegaan, op een lagere AOW-leeftijd met pensioen gegaan. Ten opzichte van deze werknemers bouwen de werknemers waar wij het nu over hebben dus langer pensioen op. Ten tweede levert de verlaging van de AOW-leeftijd een belangrijk fiscaal voordeel op, omdat na het bereiken van de AOW-leeftijd geen AOW-premie meer verschuldigd is. Ten slotte is de pensioenopbouw voor deze groepen werknemers gedurende het grootste deel van hun werkzame leven gericht geweest op een pensioendatum van 65 jaar. De AOW-leeftijd voor deze groepen werknemers ligt boven de 65 jaar, waardoor men dus al extra pensioen opbouwt.

Vraag 4

Hoe informeert het ABP de betreffende deelnemers over de gevolgen van deze maatregel? Worden de deelnemers hierbij ook op mogelijkheden gewezen om de gemiste pensioenopbouw te compenseren?

Antwoord 4

ABP heeft informatie opgenomen op de website, www.abp.nl, en wijst deelnemers ook in MijnABP op de toepassing van de nieuwe AOW-leeftijd in de berekening van het ABP-pensioen. MijnABP gaat er standaard vanuit dat de werknemer doorwerkt tot de AOW-leeftijd en op dat moment volledig stopt met werken en zijn pensioen laat ingaan. De deelnemer kan in MijnABP zien welk pensioen hij kan verwachten uitgaande van de nieuwe AOW-leeftijd.

Verder informeert ABP onder andere deelnemers die in 2020 met pensioen gaan en al een opgave hebben ontvangen die nog uitging van de oude AOW-leeftijd.

In het uniform pensioenoverzicht (UPO) van 2020 zal ABP het pensioen laten zien uitgaande van de nieuwe AOW-leeftijd. Hierover wordt een toelichting opgenomen in de aanbiedingsbrief bij het UPO.

Er is geen mogelijkheid om de gemiste pensioenopbouw in de pensioenregeling van ABP te compenseren. Pensioenopbouw is alleen mogelijk als er sprake is van een dienstverband.

Vraag 5

In hoeverre kan deze groep ambtenaren – als ze besluiten om langer door te werken – nog aanvullend pensioen opbouwen? Welke eventuele belemmeringen spelen hierbij een rol?

Antwoord 5

Werknemers bij de rijksoverheid worden vanaf 1 januari 2020 ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd. De werknemer die mag doorwerken, krijgt een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze werknemer is dan geen overheidswerknemer meer in de zin van de Wet privatisering ABP. De ambtenaar kan dan wel vrijwillig en voor eigen rekening deelnemen aan de pensioenregeling van ABP tot maximaal 5 jaar na de AOW-leeftijd. Ook bij de Gemeenten worden werknemers op de AOW-leeftijd ontslagen. De werkgever kan hier in bijzondere gevallen van afzien, als de werknemer hiermee instemt. Indien van ontslag wordt afgezien, blijft de pensioenopbouw op dezelfde wijze doorlopen als voor het bereiken van de AOW-leeftijd tot maximaal 5 jaar na de AOW-leeftijd.

Vraag 6

In hoeverre zijn de omstandigheden van de betreffende groep ambtenaren uniek voor de regelingen die bij het ABP zijn afgesloten? Zijn vergelijkbare gevallen bij u bekend in andere sectoren?

Antwoord 6

Uw vraag is als volgt geïnterpreteerd: U wilt weten welke afspraken er in andere pensioenregelingen zijn gemaakt over doorwerken na de AOW-leeftijd. Eerder is hier via een steekproef onderzoek naar gedaan. Daarbij is onderzocht of het mogelijk is voor werknemers die na de AOW-leeftijd door

willen werken, zelf te beslissen om aanvullend pensioen te blijven opbouwen en/of het mogelijk is het ingaan van het aanvullend pensioen uit te stellen.⁵ Over het algemeen wordt bij doorwerken na de AOW-leeftijd aanvullend pensioen opgebouwd tot de pensioenrichtleeftijd van de betreffende pensioenregeling. Bij veel pensioenregelingen is dit 68 jaar, waardoor na de (huidige) AOW-leeftijd nog een periode pensioen opgebouwd kan worden. Sociale partners kunnen een andere pensioenrichtleeftijd hanteren, rekening houdend met de fiscale ruimte. Na het bereiken van de pensioenrichtleeftijd stopt de opbouw van aanvullend pensioen.

Bij ongeveer 88% van de onderzochte pensioenregelingen is het mogelijk om het aanvullend pensioen in te laten gaan na de AOW-gerechtigde leeftijd. Het gaat om 44 van de 50 onderzochte fondsen. Bij 32 van de 44 fondsen waarbij dit kan, is uitstel van de pensioenuitkering bij doorwerken mogelijk tot 5 jaar na de pensioenrichtleeftijd. Bij de andere 12 fondsen kan de eerste pensioenuitkering uitgesteld worden tot de pensioenrichtleeftijd, die na de huidige AOW-gerechtigde leeftijd ligt. Ook kwam uit het onderzoek naar voren dat in vrijwel alle cao's de ontslagleeftijd gekoppeld is aan de AOW-leeftijd.

Vraag 7

Beschouwt u de gewijzigde AOW-leeftijd als een specifiek geval op basis waarvan langer doorwerken na de AOW-leeftijd mogelijk moet zijn? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Het wel of niet langer doorwerken na de AOW-leeftijd is een beslissing van werkgever en werknemer. Met de Wet werken na de AOW-leeftijd zijn belangrijke belemmeringen hiervoor weggenomen, zodat werkgevers en werknemers de ruimte krijgen om hiertoe afspraken te maken. Overigens is in 2020 en 2021 de AOW-leeftijd gelijk aan de AOW-leeftijd in 2019.

Vraag 8

Beschouwt u de gewijzigde AOW-leeftijd als «persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker» waarvan u eerder heeft aangegeven die nadrukkelijk mee te wegen? Zo ja, hoe weegt u die mee? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

In de cao Rijk 2018–2020 is afgesproken dat leidinggevende en medewerker over eventueel doorwerken na AOW-leeftijd overeenstemming moeten bereiken. Om niet alleen het werkgeversbelang te laten prevaleren, is daarbij afgesproken dat ook het belang van de medewerker moet worden meegewogen bij de beslissing over doorwerken na AOW-leeftijd. De leidinggevende kent de medewerker en voert personeelsgesprekken met de medewerker. Het meewegen van de belangen van de medewerker -in het bijzonder de persoonlijke en financiële omstandigheden- kunnen in deze gesprekken aan de orde komen. Eén en ander moet leiden tot de juiste afweging. Er zal altijd sprake zijn van maatwerk.

Vraag 9

Bent u bekend met artikel 8:2 van het CAR-UWO, waarin is opgenomen dat standaard ontslag plaatsvindt bij het bereiken van de AOW-leeftijd en het college hiervan in «bijzondere omstandigheden» kan afwijken?

Antwoord 9

Ja.

Vraag 10

Vindt u het nog van deze tijd dat een dergelijk artikel is opgenomen in een cao? In hoeverre heeft u hier contact over met de VNG?

⁵ Kamerstuk 32 043, nr. 350

Antwoord 10

Gemeenten zijn autonoom in hun werkgeversrol. Dat maakt dat hierover geen contact met de VNG is geweest. Zoals wij hebben aangegeven in de antwoorden op de vragen die gesteld zijn n.a.v. het artikel «Rijksambtenaren met AOW mogen niet langer doorwerken»⁶ sluit de beleidsmaatregel waarmee een einde wordt gemaakt aan het beleid om werknemers niet automatisch te ontslaan bij het bereiken van de AOW-leeftijd aan bij zowel de uitgangspunten van het Strategisch Personeelsbeleid Rijk (SPB 2025) als bij de modernisering van arbeidsvoorwaarden. In die zin is een dergelijk artikel passend.

Daarnaast willen wij u nog het volgende meegeven. De arbeidsverhoudingen bij overheid en onderwijs worden genormaliseerd met de Wnra. Het initiatief om dit wettelijk te regelen is destijds door D66 en CDA genomen, en werd breed door de Kamer gesteund. Per 1 januari aanstaande worden de rechtspositieregelingen bij overheid en onderwijs omgezet in cao's, zoals dat ook in de markt gebruikelijk is. Deze normalisering betekent ook dat overheidswerkgevers primair als werkgever over de arbeidsvoorwaarden met bonden onderhandelen. Normalisering betekent daarmee ook dat verdere politieke terughoudendheid over de inhoud van deze cao's past.

Vraag 11

Bent u van mening dat de gewijzigde AOW-leeftijd aan te merken is als een bijzondere omstandigheid? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 11

Of het minder snel verhogen van de AOW-leeftijd een bijzondere omstandigheid is als bedoeld in het artikel waar u naar verwijst, is van verschillende factoren afhankelijk en betreft een individuele afweging. Bovendien is die afweging aan de werkgever met instemming van de betreffende ambtenaar, en niet aan ons.

Vraag 12

In hoeverre heeft u met gemeenten gesproken over de wenselijkheid om maatwerk toe te passen?

Antwoord 12

Gemeenten zijn, zoals aangegeven, autonoom in hun werkgeversrol. Dat maakt dat hierover geen contact is opgenomen met de VNG.

Vraag 13

Kunt u deze vragen begin september 2019 ofwel separaat beantwoorden, ofwel expliciet beantwoorden in uw brief over cao-afspraken over functioneel leeftijdsontslag indien u deze brief eerder of gelijktijdig toestuurt?

Antwoord 13

Ja, deze vragen worden hierbij separaat beantwoord zodat de brief over de cao-afspraken zich daar specifiek op kan richten.

⁶ Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 2549