

Bestuur FNV Havens
3067 KX ROTTERDAM

Datum: 28 juni 2019
Betreft: Antwoord op uw brief d.d. 29 maart 2019

Geachte heer S.,

Bedankt voor uw brief van 29 maart jl. waarin u mij oproept actie te ondernemen op het AOW-/Pensioendossier vanwege de uitzonderlijke situatie van de havensector.

Op 5 juni jl. heb ik, zoals u weet, samen met sociale partners het pensioenakkoord gepresenteerd. Daarin hebben wij belangrijke afspraken gemaakt over het pensioenstelsel, de AOW-leeftijd en een oplossing voor zware beroepen.

Een belangrijke stap bij de hervorming is de overstap op een andere manier van pensioen opbouwen. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken over te stappen op een systematiek waarbij de ingelegde pensioenpremie beter in verhouding staat tot de opbouw dan nu het geval is. Ik begrijp uit uw brief dat de sector in het verleden al afscheid heeft genomen van de doorsneesystematiek en dat er veelal is overgestapt op verzekerde regelingen op bedrijfsniveau.

In het pensioenakkoord is afgesproken dat het kabinet een transitiekader zal maken voor de overstap van de doorsneesystematiek naar de systematiek van degressieve pensioenopbouw met leeftijdsonafhankelijke premies. Dit transitiekader zal worden geborgd in wetgeving. In het kader wordt onder meer opgenomen dat werkgevers in overleg met werknemers verplicht een transitieplan moeten opstellen. Daarmee kan per pensioenregeling inzichtelijk worden gemaakt wat de effecten van de transitie zijn. Vervolgens treden werkgevers en werknemers decentraal in overleg over de vraag hoe en in welke mate deze effecten gaan worden gecompenseerd. Uitgangspunt voor het kabinet is dat hierbij geen onevenredige negatieve effecten mogen optreden. Bronnen voor compensatie zijn bijvoorbeeld het tijdelijk inleggen van extra premie, het inzetten van buffers, of de overstap op een premieregeling zonder buffereisen. Bij de nadere uitwerking van het transitiekader zal aandacht zijn voor de positie van verzekerde regelingen en ondernemingspensioenfondssystematiek. Het kabinet zal, conform het regeerakkoord, het transitieproces faciliteren waar nodig en mogelijk en een bijdrage leveren via tijdelijke verruiming van het fiscale kader.

Ten tweede gaat u in uw brief in op de AOW-leeftijd en pensioenleeftijd. Op dit moment is het bestaande beleid dat vanaf 2021 de AOW-leeftijd wordt gekoppeld aan de resterende levensverwachting. Een stijging van de levensverwachting met 1 jaar vertaalt zich in een 1 jaar hogere AOW-leeftijd. Het kabinet heeft met sociale partners afgesproken dat de AOW-leeftijd twee jaar lang bevroren wordt op 66 jaar en 4 maanden, en dat daarna de AOW-leeftijd langzamer wordt verhoogd tot 67 jaar in 2024. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting, waarbij elk jaar langer leven zich vertaalt in 4 maanden langer AOW en 8 maanden langer werken.

Het voorstel om mensen met een lagere levensverwachting dan gemiddeld, specifiek ploegendienstmedewerkers, eerder recht te geven op AOW, verhoudt zich slecht met de vormgeving van de AOW als een volksverzekering. De voorwaarden voor de AOW zijn voor iedereen gelijk. Iedereen die in Nederland woont en/of werkt tussen 16 jaar en 4 maanden en 66 jaar en 4 maanden (leeftijden 2019) bouwt elk jaar 2% AOW op. In vijftig jaar is zo een recht op volledige AOW-uitkering opgebouwd. Bij de vormgeving van de AOW is er bewust voor gekozen om individuele factoren zoals opleiding, levensverwachting, gezondheid en sekse te negeren en iedereen gelijk te behandelen.

In het pensioenakkoord zijn belangrijke afspraken gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid en zware beroepen. Zo wordt er structureel 10 miljoen euro per jaar geïnvesteerd in maatregelen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Daar bovenop investeert het kabinet 800 miljoen euro, verdeeld over vier jaar. Met het uitbreiden van verlofsparen en het (onderzoeken van het) inzetten van toeslagen bij het opbouwen van pensioen willen kabinet en sociale partners werknemers meer ruimte geven om zelf te bepalen wanneer ze willen stoppen met werken.

Ook komt er een overgangsmaatregel waarbij tijdelijk de RVU-heffing tot een hoogte van ongeveer 19.000 euro per jaar wordt vrijgesteld, in de laatste drie jaar voor de AOW-leeftijd. Deze maatregel is bedoeld om het werkgevers voor de korte termijn gemakkelijker te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. De werknemer kan bijdragen aan het overbruggen van de

periode tot aan AOW-leeftijd door zijn pensioen naar voren te halen. Hoewel de versoepeling van de RVU-heffing generiek geldt voor alle vertrekvergoedingen, is het uitgangspunt dat sprake is van wederzijdse vrijwilligheid van zowel werkgever als werknemer. Op cao-niveau kunnen hier nadere spelregels over worden afgesproken.

Daarnaast is afgesproken dat sociale partners en het kabinet gaan onderzoeken of het mogelijk is om het moment van uittreden onder voorwaarden te koppelen aan het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45.

Aandachtspunt hierbij zijn de uitvoerbaarheid en het behoud van de AOW als stabiele basis van ons pensioenstelsel. Het voornemen is dit onderzoek volgend jaar af te ronden. Daarmee zou ook een oplossing kunnen worden gevonden voor mensen in een zwaar beroep, die vroeg zijn begonnen met werken.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees