

Vergaderjaar 2000–2001

27 046

Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers

Nr. 3

BRIEF VAN DE MINISTER EN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 december 2000

Op 24 mei jongstleden vond een Algemeen Overleg plaats over het kabinetsstandpunt Bevordering Arbeidsdeelname Oudere Werknemers (Kamerstukken II 1999/2000, 27 046, nr. 1–2) met de Vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tijdens dit debat heeft het commissielid De Wit (SP) gevraagd om bij cijfers over de arbeidsparticipatie van ouderen een onderscheid te maken tussen ouderen die vrijwillig en onvrijwillig zijn uitgetreden. Daarnaast heeft het toenmalige commissielid Van Zijl (PvdA) opgemerkt dat het opbouwen van een prepensioen relatief duur is, waardoor de omzetting van VUT naar prepensioen ongunstig zou zijn voor de lagere inkomensgroepen. Mevrouw Verburg (CDA) heeft gevraagd naar nadere voorstellen inzake fiscale stimulansen voor oudere werknemers naast de reeds aangekondigde aanpassing van de Regeling Afdrachtvermindering Langdurig Werklozen (VLW).

Ten aanzien van de vraag van de heer De Wit hebben wij toegezegd om cijfers naar regelgeving te groeperen en op deze wijze een onderscheid tussen vrijwillig en onvrijwillig uitgetreden ouderen te maken. Ten aanzien van de vraag van de heer Van Zijl over de omzetting van VUT- naar prepensioenregelingen hebben wij toegezegd om een nadere analyse uit te voeren en er vervolgens bij uw Kamer op terug te komen. Naar aanleiding van de vraag van mevrouw Verburg hebben wij toegezegd om nog te kijken naar andere fiscale stimulansen, zoals de mogelijkheid van een arbeidskorting, specifiek voor ouderen.

Met betrekking tot de voornoemde eerste vraag – het maken van onderscheid tussen vrijwillige en onvrijwillige uittreding bij cijfers over de arbeidsparticipatie van oudere werknemers – treft u in de eerste twee kolommen van tabel 1 een overzicht aan van het aandeel van inactieven van 55 tot 60 jaar en van 60 tot 65 jaar verdeeld over uittredingsregelingen die wat betreft hun karakter als vrijwillig, respectievelijk onvrijwillig zijn te typeren. Daarnaast is in het overzicht opgenomen hoe de

overige inkomensbronnen binnen de bevolkingsgroep van 55 tot en met 59 jaar, respectievelijk 60 tot en met 64 jaar, zijn verdeeld. Hierdoor wordt tevens inzicht gegeven in de verhouding actieven/inactieven, uitgesplitst naar overige inkomensbronnen. Tot de categorie uittredingsregelingen met een onvrijwillig karakter zijn ter beantwoording van deze vraag gerekend de regelingen voor werkloosheid (voornamelijk WW, ABW, loaw) en arbeidsongeschiktheid (voornamelijk WAO). Tot de categorie uittredingsregelingen met een vrijwillig karakter zijn in dit verband gerekend de regelingen voor vervroegde uittreding (voornamelijk VUT- en pre- of flexpensioenregelingen).

Tabel 1: Bevolking van 55–64 jaar naar inkomensbron, 1998

	WW, WAO, ABW, loaw, ABP-wachtgeld, ABP-invaliditeit	VUT-regelingen, Pre- en flexibele pensioen-regelingen	loon/winst	overig inkomen*	geen inkomen	totaal
mannen						
55–59	39	9	48	2	1	100
60–64	46	38	12	1	2	100
vrouwen						
55–59	25	4	25	6	41	100
60–64	27	15	6	9	42	100

Bron: Woningbehoefteonderzoek, bewerking SZW.

* overig inkomen betreft vooral Anw-gerechtigden.

Zowel bij mannen als bij vrouwen in de leeftijdsgroep 55–59 jaar is het aandeel van de inactieven relatief hoog in de uittredingsregelingen in de eerste kolom van tabel 1. Een belangrijk deel van de mannen van deze leeftijdsgroep werkt nog. Vrouwen kennen nog een hoog aandeel van personen zonder inkomen, dit betreft vooral niet-werkende partners voor wie in het verleden arbeidsdeelname niet in de verwachting lag vanwege de traditionele taakverdeling tussen man en vrouw.

In de leeftijdsgroep 60–64 jaar is de stijging van het aandeel van personen in de uittredingsregelingen, genoemd in de eerste kolom van tabel 1, beperkt. Het aandeel werkenden daalt daarentegen sterk en het aandeel van de inactieven in VUT- en pre- of flexpensioen-regelingen stijgt bijna navenant. Dit hangt samen met de mogelijkheid voor dit leeftijdscohort om hiervan gebruik te gaan maken. Wel is het zo dat per saldo het aandeel van de inactieven in VUT- en pre- of flexibele pensioenregelingen in de leeftijdsgroep 60–64 nog steeds kleiner is dan in uittredingsregelingen voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. De uittreding via deze regelingen heeft evenwel al grotendeels plaatsgevonden vóórdat de mogelijkheid tot uittreding via VUT- en pre- of flexpensioenregelingen mogelijk was geworden.

De vraag van de heer Zijl (PvdA) was hoe te voorkomen valt dat het opbouwen van een prepensioen alleen bereikbaar wordt voor tweeverdieners en mensen met hoge inkomens. Op deze vraag zijn wij tijdens het Algemeen overleg al kort ingegaan. Na een nadere analyse van dit vraagstuk is onze conclusie onveranderd gebleven. Er bestaat geen enkele aanleiding om aan te nemen dat prepensioenregelingen voor lagere inkomens slechter uit zullen pakken dan VUT-regelingen. De omzetting van VUT- naar prepensioenregelingen zal er dan ook niet toe leiden dat mensen met een lager inkomen hiervan minder gebruik zullen kunnen maken dan van de VUT. Hieronder treft u een nadere onderbouwing van deze conclusie aan. Ter illustratie zijn aan de hand van de regelingen voor vervroegde uittreding van PGGM en van de metaal- en elektrotechnische industrie een tweetal tabellen bijgevoegd om aan te geven hoe de omzetting van VUT naar prepensioen uitpakt voor een aantal verschillende inkomensniveau's.

In geval van VUT-regelingen wordt doorgaans één premie geheven die een vast percentage van het inkomen bedraagt, zonder dat daarbij een franchise of AOW-inbouw bij de premieheffing en de toekenning van de uitkering wordt toegepast. Het premiepercentage is voor iedere deelnemer gelijk (doorsneepremie). Het hanteren van een franchise of AOW-inbouw, wat gebruikelijk is in ouderdomspensioenregelingen, gebeurt bij VUT-regelingen niet, omdat een basispensioen in de vorm van de AOW vóór 65 jaar nog ontbreekt.

Wanneer VUT-regelingen worden omgezet in prepensioenregelingen wordt bij de premieheffing en de uitkering eveneens geen franchise of AOW-inbouw gehanteerd. Het maken van een splitsing tussen een AOW-deel en een aanvullend deel is bij prepensioenregelingen immers net zo min noodzakelijk als bij VUT-regelingen. Ook dan behoeft er nog geen rekening mee te worden gehouden dat de AOW voor een basisvoorziening zorgt. Er wordt voor prepensioenregelingen dan ook nog steeds één vaste, en voor iedere deelnemer gelijke, procentuele premie geheven over het gehele inkomen.

Evenals VUT-uitkeringen zullen ook de uitkeringen uit hoofde van een prepensioenregeling over het algemeen een afgeleide zijn van het gehele inkomen dat voordien tijdens de arbeidzame periode werd genoten. Veruit de meeste prepensioenregelingen zijn middelloon- of eindloonregelingen. Mogelijk ligt het ambitieniveau bij prepensioenregelingen op een bepaalde leeftijd wat lager dan bij VUT-regelingen, maar dit geldt voor de lagere inkomens in even sterke mate als voor de hogere inkomens. Het gemiddeld lagere ambitieniveau voor alle inkomensgroepen sluit volledig aan bij het door het kabinet ingezette beleid om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. De hoogte van het prepensioen is daarnaast afhankelijk van het aantal gerealiseerde opbouwjaren, het daarbij geldende opbouw-percentages en eventueel een actuariële verrekening bij eerder of later uittreden dan de pensioenrichtleeftijd (spilleeftijd). Het feit dat met langer doorwerken een hoger inkomensniveau kan worden gerealiseerd, is eveneens een beoogd effect van het door het kabinet ingezette beleid. Onderscheid naar mensen met lage(re) dan wel hoge(re) inkomens is hierbij niet aan de orde.

Om te voorkomen dat een AOW-gat ontstaat, blijft het prepensioen dus tevens voorzien in het gedeelte van het inkomen dat na 65 jaar door de AOW wordt ingevuld. De noodzaak tot het apart «insparen» van het AOW-deel ontbreekt bij prepensioenregelingen dan ook evenzeer als in VUT-regelingen. Het feit dat de AOW bij lagere inkomens een relatief groot deel uitmaakt van de totale pensioenvoorziening is bij prepensioenregelingen dan ook niet relevant.

Ter illustratie worden in tabel 2 en 3 voor PGGM en de metaal- en elektro-technische industrie voorbeelden gegeven hoe de omzetting van VUT naar prepensioen uitpakt bij verschillende inkomensniveaus. Tabel 2 laat zien dat voor iemand met een loon van 40 000 gulden op jaarbasis bij PGGM 1 600 gulden per jaar ($4\% * 40\ 000$) aan gezamenlijke VUT/prepensioen premie wordt betaald. Indien hij bij dit salaris onder de VUT-regeling op zijn 60-ste jaar zou uittreden zou hij een uitkering ontvangen van 32 000 gulden per jaar ($80\% * 40\ 000\ \text{gld.}$). Indien iemand met een salaris van 40 000 gulden na 40 dienstjaren op zijn 60-ste onder de prepensioenregeling zou uittreden zou hij een uitkering van 28 000 gulden per jaar ($40 * 1,959\% * 40\ 000\ \text{gld.}$) ontvangen. De prepensioenuitkering bij uittreding op de pensioenrichtleeftijd bij een volledig aantal dienstjaren bedraagt 87,5% van de VUT-uitkering.

Voor iemand met een jaarsalaris van 120 000 gulden betalen werkgever en werknemer aan gezamenlijke VUT/prepensioenpremie 4 800 gulden per

jaar. Indien hij nog onder de VUT-regeling valt en op zijn 60-ste met de VUT gaat ontvangt hij een uitkering van 96 000 gulden per jaar. Indien hij na 40 dienstjaren op zijn 60-ste onder de prepensioenregeling zou uittreden, zou zijn uitkering 84 000 gulden per jaar bedragen. Ook hier is de prepensioenuitkering bij uittreding op de pensioenrichtleeftijd na volledige opbouw 87,5% van de VUT-uitkering. Omzetting van VUT naar prepensioen leidt dus niet tot een verslechtering van de positie van werknemers met lagere inkomens.

Tabel 3 laat zien dat hetzelfde geldt voor de omzetting van VUT naar prepensioen in de metaal- en elektrotechnische industrie. Voor alle inkomensniveaus bedraagt de prepensioenuitkering bij uittreding op de pensioenrichtleeftijd bij volledige opbouw (in deze sector 37 dienstjaren) 90,6% van de VUT-uitkering. De prepensioenuitkering is in beide gevallen, en ook in zijn algemeenheid, lager dan de VUT-uitkering, maar dit is een bewuste keuze van het kabinet. Er is geen onderscheid tussen lage(re) en hoge(re) inkomens.

Tabel 2: Consequenties van omzetting van VUT naar prepensioen voor deelnemer bij PGGM

	VUT			Prepensioen		
	40 000	80 000	120 000	40 000	80 000	120 000
Salaris	40 000	80 000	120 000	40 000	80 000	120 000
Premiepercentage	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%
Premie	1 600	3 200	4 800	1 600	3 200	4 800
Dienstjaren	n.v.t	n.v.t	n.v.t	40	40	40
Opbouwpercentage	n.v.t	n.v.t	n.v.t	1,75%	1,75%	1,75%
Uitkeringspercentage	80%	80%	80%	70%	70%	70%
Uitkering	32 000	64 000	96 000	28 000	56 000	84 000
prepensioen als % van VUT-uitkering				87,5%	87,5%	87,5%
			spilleeftijd 60 jaar			spilleeftijd 60 jaar

Tabel 3: Consequenties van omzetting van VUT naar prepensioen voor deelnemer bij metaal & elektro

	VUT			Prepensioen		
	40 000	80 000	120 000	40 000	80 000	120 000
Salaris	40 000	80 000	120 000	40 000	80 000	120 000
Premiepercentage	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
Premie	3 200	6 400	9 600	3 200	6 400	9 600
Dienstjaren	n.v.t	n.v.t	n.v.t	37	37	37
Opbouwpercentage	n.v.t	n.v.t	n.v.t	1,959%	1,959%	1,959%
Uitkeringspercentage	80%	80%	80%	72,5%	72,5%	72,5%
Uitkering	32 000	64 000	96 000	29 000	58 000	87 000
prepensioen als % van VUT-uitkering				90,6%	90,6%	90,6%
			spilleeftijd 61 jaar			spilleeftijd 62 jaar

Naar aanleiding van de vraag van mevrouw Verburg (CDA) over andere fiscale stimulansen ter bevordering van de arbeidsdeelname van oudere werknemers, kunnen wij u meedelen dat een specifieke arbeidskorting voor oudere werknemers meegenomen zal worden in de «Verkenning belasting- en premieheffing».

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. F. Hoogervorst