

Flexibele oplossingen rondom pensioneren en een professionele inclusieve arbeidsmarkt

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) vindt dat werkenden betere mogelijkheden moeten krijgen om toe te werken naar hun pensioen en dat er op korte termijn een professionele inclusieve arbeidsmarkt moet komen. Dit is de boodschap die de VCP met dit position paper wil meegeven aan een nieuw kabinet, in de vorm van een aantal gerichte aanbevelingen en voorstellen. In dit position paper staan maatregelen die de VCP wil nemen om de arbeidsmarkt beter te laten aansluiten op de verhoogde AOW- en pensioenrichtleeftijd. Dit mede via permanente aandacht voor scholing en ontwikkeling. Hierbij kijkt de VCP in het bijzonder naar de belangen van de professionals, vertegenwoordigd door de VCP.

Meer maatwerk en eigen regie

Werkenden moeten zelf kunnen kiezen wanneer zij met pensioen willen gaan, en het is van het grootste belang dat de omstandigheden waaronder het werk wordt uitgevoerd, een goede 'kwaliteit van het professionele leven' bieden. Door de stijging van de levensverwachting door te vertalen in een stijging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd met daarbij verschillende systematieken van verhoging, gaat het oplopen van de AOW- en pensioenleeftijd voor sommige werkenden te snel. Andere werkenden willen juist meer mogelijkheden krijgen om langer door te werken. Een definitie van een zwaar beroep is volgens de VCP niet eenvoudig te geven en ook afhankelijk van het individu. Om weg te blijven van een ingewikkelde discussie over wat een zwaar beroep is, is de VCP van mening dat er met een breed pallet van maatregelen meer mogelijkheden tot maatwerk moeten worden geboden. Er dient hiervoor naar verschillende mogelijkheden te worden gekeken om de arbeidsmarkt passend te maken om langer te kunnen doorwerken en in de behoeftes van verschillende werkenden te voorzien. Verder is er meer nodig om te komen tot een professionele inclusieve arbeidsmarkt. Ook hiertoe doet de VCP voorstellen.

A. Meer flexibiliseringsmogelijkheden rondom pensioneren

Verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd met koppeling aan de levensverwachting gaat te snel en moet eenvoudiger

De VCP is het nog steeds eens met het Pensioenakkoord 2010¹, waarin staat dat één jaar langer leven leidt tot zes tot acht maanden langer werken. Volgens de huidige systematiek in de fiscale wet- en regelgeving leidt één jaar langer leven tot één jaar langer werken, en dus tot een verhoging van één jaar van de pensioenrichtleeftijd. De VCP onderschrijft dat de koppeling anders moet, omdat het nu te snel gaat. In het bijzonder wanneer wordt gekeken naar de systematiek van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd. Waarbij de verhouding pensioenopbouw in werkende jaren en pensioneringsjaren op redelijke basis moet worden vastgesteld. Hierbij dient te worden gekeken naar de koppeling tussen de werkzame periode, die gemiddeld rond de 40 jaar ligt, en de uitkeringsperiode die gemiddeld rond de 20 jaar ligt. De VCP vindt daarom dat uitgegaan moet worden van een verhouding van één jaar langer leven is tweederde jaar werkzaam zijn en dus acht maanden langer werken.

Maak de AOW- en pensioenrichtleeftijd gelijk

De VCP is van mening dat de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd gelijk dienen te lopen. Twee verschillende pensioenleeftijden voor de AOW en de aanvullende pensioenen is onwenselijk en leidt tot verwarring.

¹ Pensioenakkoord StvdA, 16 juli 2010, p.5

Nu gaat de AOW-leeftijd in stappen van drie maanden omhoog (in 2022 op 67 jaar en drie maanden) en de pensioenrichtleeftijd in stappen van een jaar (in 2018 op 68 jaar). Dit leidt tot problemen, tot verwarring bij deelnemers en tot pensioengaten tussen de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd. Verdere verhogingen van de AOW- en pensioenrichtleeftijd laten het 'pensioengat' als gevolg van het verschil tussen de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenleeftijd alleen maar oplopen. Naar het huidige recht ontstaat een 'pensioengat' van maximaal 15 maanden (AOW-ingang in 2017 op 65 jaar en 9 maanden, pensioenrichtleeftijd 67 jaar). Met de verhoging van de pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018 wordt het 'pensioengat' vergroot naar maximaal 24 maanden (AOW-ingang in 2018 op 66 jaar, pensioenrichtleeftijd 68 jaar). De VCP pleit ervoor om de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd minder snel te verhogen en gelijk te laten lopen met de bovenstaande voorgestelde systematiek.

Verdere verhogingen moeten vijf jaar van tevoren worden aangekondigd

De VCP merkt dat veel werkenden zich onvoldoende kunnen voorbereiden op een verhoging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd. De VCP is dan ook van mening dat een verhoging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd op zijn minst vijf jaar voordat deze omhoog gaat, dient te worden gecommuniceerd en aangekondigd aan de deelnemers². In communicatie-uitingen dient daarnaast altijd de koppeling te worden gelegd met een flexibele ingangsdatum.

Overbruggingsregeling AOW uitbreiden

Voornamelijk de middengroepen en mensen met een hoger inkomen hebben nu vaak hun pensioen naar voren moeten halen om het AOW-gat te kunnen overbruggen. Zij wisten onvoldoende van het bestaan van de Overbruggingsregeling AOW (OBR) of konden geen gebruik van deze regeling maken vanwege de inkomensgrenzen. Dit geldt in het bijzonder voor de middengroepen omdat de overbruggingsregeling (OBR) slechts toegankelijk is voor mensen met een inkomen tot maximaal 200% van het wettelijk minimumloon voor alleenstaanden en 300% van het wettelijk minimumloon voor paren. En vanwege de geldende vermogenstoets.

Werkenden (die wel recht hadden, maar geen gebruik hebben gemaakt van) kunnen niet met terugwerkende kracht het besluit, om het aanvullend pensioen dat zij naar voren hebben moeten halen, ongedaan maken. De VCP pleit er dan ook voor de OBR-regeling voor een bredere doelgroep toegankelijk te maken door de inkomensgrenzen fors naar boven bij te stellen en deze regeling beter onder de aandacht te brengen bij mensen die worden geconfronteerd met een AOW-gat. De OBR leidt er nu toe dat spaarzame mensen met een middelbaar inkomen gedwongen worden hun pensioen op te eten, terwijl mensen met een klein aanvullend pensioen wel gebruik kunnen maken van de OBR. Dit acht de VCP een ongewenst onderscheid tussen verschillende groepen die door dezelfde maatregel, te weten de verhoging van de AOW, worden getroffen, zonder zich hierop gedegen te hebben kunnen voorbereiden.

AOW en aanvullend pensioen zijn communicerende vaten

De VCP is van mening dat, indien er wordt gekozen voor een koppeling van de AOW aan de verdiende lonen (inclusief promoties en periodieken) in plaats van aan de contractlonen, deze koppeling zich ook dient door te vertalen richting het aanvullend pensioen. Enkel een koppeling van de AOW aan de verdiende lonen zal leiden tot een uitholling van de aanvullende pensioenen, omdat alleen de AOW omhoog zal gaan maar de ruimte waarbinnen aanvullend pensioen kan worden opgebouwd, wordt beperkt door de koppeling van de franchise aan de AOW en de reeds bestaande aftopping. Een nivellering, die niet op steun van de VCP kan rekenen.

² Zie voetnoot 1

Een flexibele AOW

De VCP pleit al geruime tijd voor een flexibele AOW, zoals ten tijde van het Pensioenakkoord in 2010 ook door de gezamenlijke sociale partners werd bepleit. De VCP is voorstander van flexibilisering, zodat de feitelijke uittreedleeftijd kan afwijken van de AOW- en pensioenrichtleeftijd. Hierbij formuleert de VCP echter wel de volgende uitgangspunten:

- Men mag door te flexibiliseren niet onder het sociale minimum komen en het flexibiliseren mag geen toenemende druk op toeslagen geven. De flexibele AOW dient toeslagenneutraal vormgegeven te worden.
- De flexibele AOW dient uitvoerbaar en uitlegbaar te zijn. Uitvoerige bureaucratie dient te worden vermeden en de uitvoering van de regeling mag nimmer duurder worden dan de regeling zelf.
- De percentages om te flexibiliseren dienen gelijk en daarmee actuariëel neutraal te zijn. Dit om calculerend gedrag om eerder stoppen en/of langer doorwerken tegen te gaan wegens financieel voordeel. Dergelijke neutrale percentages komen waarschijnlijk op 6,5%, waarbij er maximaal vijf jaar naar voren en naar achteren mag worden geflexibiliseerd. De vijf jaar naar voren en naar achteren flexibiliseren dient elke vijf jaar opnieuw te worden bekeken. Hierbij dient te worden onderzocht of de termijnen aansluiten bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en of er voldoende sprake is van actuariële neutraliteit³. Op deze manier worden ongewenste arbeidsmarkteffecten voorkomen en is het flexibiliseren neutraal voor verschillende groepen.
- De opslag- en kortingspercentages worden lineair geïnterpoleerd. Een half jaar eerder of later ingaan van het AOW-pensioen leidt dus tot een korting of verhoging van 3,25%, twee jaar eerder of later ingaan tot een korting of verhoging van 13%. Hiermee sluit Nederland aan bij de vanwege de eenvoud internationaal meest gebruikelijke systematiek.
- Mensen die eerder met AOW gaan dan de wettelijk AOW-geldende leeftijd, dienen niet onder een fiscaal lager tarief te vallen, omdat dit tot onhoudbare fiscale complexiteit en kosten gaat leiden. Daarnaast is onvoldoende onderzocht hoe dit doorwerkt. Bijvoorbeeld bij deeltijdpensionering van het aanvullend pensioen waar wordt uitgegaan van het bruto tarief en wat de fiscale gevolgen zijn, indien er wordt gekozen voor een ander tarief.
- De VCP is van mening dat een flexibele AOW alleen mogelijk moet worden gemaakt voor werknemers en niet voor mensen die niet (meer) werken. Dit, zodat het ook echt als een arbeidsmarktinstrument kan worden gebruikt.

Afschaffen RVU-heffing en ruimte voor sectorale afspraken

De RVU-heffing verdient heroverweging, zeker in gevallen waarin sprake is van gegarandeerde opvulling door jongeren. Om flexibel deeltijdpensioen aantrekkelijk te maken dient de RVU-heffing te worden afgeschaft. Het afschaffen van de levensloop- c.q. vitaliteitsregeling en de RVU-heffing hebben de keuzevrijheid gedurende de loopbaan te veel beperkt. Vanwege de fiscale boete op vervroegde uittreding (RVU-heffing) is onvoldoende maatwerk binnen organisaties en in sociale plannen mogelijk. Het afschaffen van de RVU-heffing is een belangrijke maatregel om sectorale afspraken te kunnen maken. Het is geen pleidooi voor nieuwe VUT-fondsen, maar voor ruimte voor werkgevers en werknemers voor individueel maatwerk en voor (sectorale) maatwerkafspraken in cao's en sociale plannen.

Generatiepact-maatwerkregeling

Om uitkomst te bieden aan zowel ouderen aan het einde van hun loopbaan, als jongeren die langs de kant staan, onderschrijft de VCP generatiepact-maatwerkregelingen. Dit mits goed uitgevoerd en passend binnen het bedrijf.

³ Actuariële neutraliteit leidt er bij later opnemen (nu) toe dat de (procentuele) stijging van de uitkeringen groter is dan de (procentuele) daling van het aantal uitkeringsjaren.

Hierbij moet er aandacht zijn en blijven voor het uitgangspunt dat langer doorwerken moet lonen en moet bewust worden ingezet op jong voor oud. Maatwerkafspraken in cao's zoals bijvoorbeeld 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw zijn hierbij een goed voorbeeld.

Doorwerkbonus voor mensen die ook echt langer doorwerken

Tot 2013 bestond er een doorwerkbonus. De doorwerkbonus was een heffingskorting die een belastingplichtige kreeg na de leeftijd van 61 jaar als hij nog inkomen uit werk had. De VCP pleit voor een herintroductie van deze heffingskorting. Een (positief inkomensafhankelijke) doorwerkbonus dient volgens de VCP alleen uitgekeerd te worden aan mensen die daadwerkelijk (gedeeltelijk) doorwerken, anders is het geen doorwerkbonus, maar een 'eerder stoppen met werken' bonus.

Ouderenkorting voor midden en hogere inkomens moet omhoog

De afgelopen jaren zijn veel regelingen inkomensafhankelijk gemaakt, waardoor de middengroepen en hogere inkomens harder in hun koopkracht worden geraakt dan de lagere inkomens. Daarom pleit de VCP voor een verhoging van de ouderenkorting met 300 euro voor de midden en hogere inkomens.

Deeltijdpensioen moet wettelijk mogelijk worden gemaakt

Nu is de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen voor een werkende afhankelijk van de al dan niet gemaakte afspraken in de cao of in het pensioenfondsreglement. De VCP is van mening dat deeltijdpensioen wettelijk mogelijk moet worden gemaakt voor alle werkenden, die een aanvullend pensioen opbouwen. Wel dient er omwille van de uitvoerbaarheid een beperking te komen aan het aantal keren dat men het percentage waarmee men met deeltijdpensioen kan gaan, kan bepalen. Indien men eenmaal heeft gekozen voor deeltijdpensioen, dan kan dit niet meer ongedaan worden gemaakt.

Maatwerkmogelijkheden voor eerder uitreden

De VCP is van opvatting dat vakantiedagen zoveel mogelijk gebruikt moeten worden tijdens het werkzame leven. Dit dient ook zo veel mogelijk gestimuleerd te worden op de werkvloer. Veel werknemers, met name oudere werknemers, hebben echter een grote hoeveelheid aan compensatiedagen opgebouwd. De VCP vindt dat opgespaarde tijd uit onregelmatigheidsuren, of anderszins opgespaarde compensatie-uren door een werknemer ook moeten kunnen worden ingezet om eerder uit te treden. Ook moeten werknemers met veel compensatie-uren die een jaar eerder met pensioen willen, deze uren kunnen opmaken door bijvoorbeeld een paar jaar eerder een dag in de week minder te gaan werken. Per bedrijf dienen hier in het kader van strategische personeelsplanning duidelijke afspraken over worden gemaakt in overleg met werknemers en betrokken vakorganisaties.

Langer doorwerken met wederzijds goedvinden

De ontslagleeftijd als gevolg van pensionering dient volgens de VCP wel een natuurlijk moment te kennen. Wanneer een flexibele AOW wordt geïntroduceerd dan dient de ontslagleeftijd op de wettelijke AOW-leeftijd gefixeerd te blijven en niet ook met vijf jaar op te schuiven. In het belang van goede doorstroming van personeel vindt de VCP dat werknemers geen recht moeten krijgen op langer doorwerken, maar dat dit een aantal maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd met wederzijds goedvinden tussen werkgever en werknemer kan worden afgesproken. Daarnaast is er om verdringing op de arbeidsmarkt te bestrijden een gelijk speelveld nodig in het werken voor en na de AOW-richtleeftijd. Omdat de werkgever als gevolg van de wet 'Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd' geen premie hoeft af te dragen, liggen de loonkosten van AOW'ers veel lager. Het is dan aantrekkelijker om een AOW'er in dienst te nemen. Dit geeft oneerlijke concurrentie en leidt tot verdringing. Dit moet ongedaan worden gemaakt.

B. Naar een inclusieve arbeidsmarkt

Onder een inclusieve arbeidsmarkt verstaat de VCP een arbeidsmarkt waarin elke professional tot zijn recht komt. Zo'n arbeidsmarkt is een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt, die voor alle werkgevers en werknemers vanzelfsprekend is. Hierbij is de VCP van mening dat iedereen moet kunnen meedoen ongeacht het opleidingsniveau. Voor onze achterban van professionals betekent dit dat de volgende maatregelen genomen dienen te worden.

Leren en ontwikkelen, scholingsaftrek behouden

De VCP staat voor een meer inclusieve samenleving waarin iedereen zich ten volle kan ontplooien. Door maatschappelijke en technologische innovatie gaan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt snel. Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan zijn belangrijk, omdat het professionals meer kansen biedt op de arbeidsmarkt. Investeren in scholing en duurzame inzetbaarheid is van groot belang voor werknemers om bij te kunnen blijven. Het afschaffen van de scholingsaftrek gaat lijnrecht in tegen de wens om werknemers hun leven lang de mogelijkheid te geven om te kunnen scholen en kan hierom niet op de steun van de VCP rekenen. De scholingsaftrek zou verbreed moeten worden naar een regeling voor ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Individuele ontwikkelrekening voor werknemers

De VCP is positief over het principe van een individuele ontwikkelrekening voor werknemers. Het moet voor werknemers fiscaal aantrekkelijk⁴ worden om te sparen voor scholing en ontwikkeling. Zo kunnen zij meer sturing geven aan hun eigen duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk blijven in een veranderende arbeidsmarkt. Ook kunnen werknemers hiermee het heft in eigen hand nemen bij het volgen van scholing die niet direct aansluit op hun huidige functie. Werkgevers, O&O-fondsen en de overheid kunnen geld storten zodat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Ook de werknemer zelf kan op vrijwillige basis geld opzijzetten voor de ontwikkelrekening, bijvoorbeeld een eindejaarsuitkering of transitievergoeding. Op die manier kan hij/zij voorsorteren op mogelijke vervolgstappen in zijn/haar loopbaan. Op dit moment krijgen professionals niet altijd de tijd en ruimte om in zichzelf te investeren.

Duurzame inzetbaarheidsregeling

De VCP pleit in het verlengde daarvan voor een individuele duurzame inzetbaarheidsregeling. Deze regeling geeft werknemers de faciliteiten om voor zichzelf passende maatregelen te kunnen nemen om ervoor te zorgen dat zij duurzaam inzetbaar kunnen blijven. Deze regeling moet werknemers de mogelijkheid bieden om fiscaal vriendelijk te kunnen sparen voor scholing, ontwikkeling en verlof. De individuele ontwikkelrekening zal een belangrijk onderdeel zijn van de duurzame inzetbaarheidsregeling. Naast scholing en ontwikkeling kan deze regeling worden gebruikt voor bijvoorbeeld studieverlof of mantelzorgverlof, maar ook voor eventueel maatwerk bij flexibel (deeltijd)pensioen door daarbij verlof in te zetten. Werknemers kunnen op deze manier langer duurzaam inzetbaar blijven.

Scholing ook voor 50-plussers lonend en noodzakelijk

Investeren in scholing bij 50-plussers, ondanks de beeldvorming, zijn lonend. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het risico om 50-plussers aan te nemen sterk wordt overschat. Ook 50-plussers zijn vaak meer bereid tot scholing en het starten van een tweede carrière.

⁴ Voor de bestedingsdoelen scholing en ontwikkeling moet er vrijstelling van de inkomstenbelasting. De rekening moet ook tot een bepaald maximum buiten de heffing van box 3 van de inkomstenbelasting blijven. De uitvoerder van de ontwikkelrekening zal verantwoordelijk worden voor een juiste opgave bij de belastingdienst.

De werkelijkheid is dat de arbeidsparticipatie van 50-plussers en de uittreedleeftijd fors toenemen (64,4 jaar in 2015) en daarmee scholing ook in deze groep wel degelijk lonend en volgens de VCP noodzakelijk is. Dit tevens omdat er ook sprake is van oververtegenwoordiging van langdurige werkloosheid bij deze groep. Scholing houdt skills en vaardigheden up tot date. Uit onderzoek van ROA⁵ blijkt dat werkgevers die aan 50-plussers scholingsmogelijkheden bieden, daarvan positieve effecten zien. De betrokken werknemers zijn extra gemotiveerd omdat ze zien dat zij voor hun werkgever belangrijk zijn. Ook zijn 50-plussers niet of nauwelijks duurder dan werknemers van 40 jaar of ouder in vergelijkbare functies, omdat de meerderheid van werknemers op de 40-jarige leeftijd hun maximum in de betreffende loonschaal hebben bereikt.

Meer middelen voor actief arbeidsmarktbeleid

Belemmeringen voor 50-plussers om scholing te kunnen volgen, dienen te worden weggenomen. De VCP is van mening dat er meer moet worden geïnvesteerd in arbeidsmarktbeleid voor 50-plussers. Het recente actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' met een gemeenschappelijke aanpak van kabinet en sociale partners om het arbeidsmarktperspectief van 50-plussers te verbeteren, is een goede start en biedt kansen voor (werkloze) 50-plussers. Maatregelen zoals een tweede loopbaanadvies, periodieke loopbaan-APK, scholingsmiddelen voor 50-plussers en persoonlijke dienstverlening bij het UWV zijn volgens de VCP van belang om 50-plussers duurzaam inzetbaar voor de arbeidsmarkt te behouden. De VCP pleit er daarom ook voor om deze tijdelijke maatregelen structureel te maken.

Tot slot ziet de VCP dat nog steeds groepen werkloze 50-plussers onvoldoende ondersteuning ontvangen van het UWV. Dit geldt met name voor hoger opgeleiden die, aldus het UWV, kansrijker zijn op de arbeidsmarkt. De VCP vindt dat eenieder die daar behoefte aan heeft, persoonlijke ondersteuning moet kunnen krijgen van het UWV.

VCP, mei 2017

⁵ Research Centre for Education and the Labour Market | ROA