

Wijziging van de Algemene Ouderdomswet en andere wetten in verband met wijziging van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen (Wet wijziging ingangsdatum AOW-ouderdomspensioen)**Nota naar aanleiding van het verslag****ALGEMEEN**

1. Voorstel en uitwerking van het wetsvoorstel
2. Inkomenseffecten
3. Uitvoeringsaspecten
4. Financiële aspecten

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over bovengenoemd wetsvoorstel. De verschillende fracties stellen vragen over het tempo van en de aanpassing van cao's, de relatie met aanvullende pensioenen, de administratieve lasten voor bedrijfsleven en uitvoerders en de financiële effecten. Onderstaand wordt nader op de specifieke vragen ingegaan. Daarbij zijn vragen die met elkaar verband houden, samengevoegd.

1. Voorstel en uitwerking van het wetsvoorstel

De leden van de VVD-fractie erkennen dat het aan de sociale partners is om de regeling met betrekking tot het functioneel leeftijdsontslag zodanig aan te passen dat deze aansluiting vinden bij het onderhavige wetsvoorstel.

De leden van de fracties van de VVD, PvdA en ChristenUnie vragen naar de gevolgen van het wetsvoorstel voor de uitvoerders van aanvullende pensioenregelingen in de tweede en derde pijler, zoals pensioenfondsen en verzekeraars. Ook vragen zij naar de wenselijkheid van verschillen in ingangsdatum tussen AOW en aanvullend pensioen.

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel en in het nader rapport is aangegeven dat het aan sociale partners is om cao-regelingen aan de nieuwe ingangsdatum van de AOW aan te passen. De nadruk lag daarbij met name op bepalingen over functioneel leeftijdsontslag in cao's. De verantwoordelijkheid van sociale partners strekt zich echter ook uit tot andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen, zoals aanvullende pensioenen.

Het wetsvoorstel kent geen verplichting om de pensioenleeftijd in pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe ingangsdatum van de AOW. In de praktijk bestaat er in pensioenregelingen ook nu al variatie in de ingangsdatum van het aanvullend pensioen, waarbij die ingangsdatum af kan wijken van de AOW-ingangsdatum. De eerste dag van de maand waarin men 65 jaar wordt, de verjaardagsdatum zelf en de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin men 65 jaar wordt, zijn de drie meest voorkomende mogelijkheden. Het is dus aan sociale partners om te beslissen of zij in het wetsvoorstel aanleiding zien om de ingangsdatum van het aanvullend pensioen te wijzigen. Het is vervolgens ook de verantwoordelijkheid van sociale partners om erop toe te zien dat de uitvoerder van die pensioenregeling, een pensioenfonds of verzekeraar, deze aanpassing verwerkt. Hetzelfde geldt voor bestaande (pensioen-)regelingen in de derde pijler. Het is aan de betrokken contractpartijen om hun overeenkomsten, indien dat nodig en gewenst wordt geacht, aan te passen aan de nieuwe situatie.

De leden van de VVD- en de ChristenUnie-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe ver sociale partners al zijn met hun aanpassingen. De leden van de ChristenUnie-fractie willen weten in hoeveel cao's er momenteel al rekening wordt gehouden met de voorgenomen wetwijziging en hoe reëel het is dat de bestaande cao's tot het in werking treden van de wet per 1 januari 2012 allemaal zijn aangepast. De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre de regering daarbij rekening heeft gehouden met meerjarige cao's. Zij zijn van mening dat de termijn voor aanpassing van de cao's te kort is en dat het voor sociale partners ondoenlijk is om aan de komende wetwijzigingen te voldoen met de ambitie van de inwerkingtredingdatum van 1 januari 2012. Deze leden vragen welke mogelijkheden er zijn om sociale partners meer tijd te geven om deze regeling goed te implementeren. Zij vragen of de regering bereid is enig uitstel te steunen, omdat anders de uitvoering in gevaar kan komen. Zo nee, waarom niet? Verder hebben deze leden geconstateerd dat er diverse tijdstippen worden gehanteerd voor het functioneel leeftijdsontslag. Zij krijgen graag een overzicht van de verhoudingen van de drie meest voorkomende tijdstippen van functioneel leeftijdsontslag: op de eerste dag van de maand waarop iemand 65 jaar wordt, op de 65^e verjaardag, op de eerste dag van de maand nadat iemand 65 jaar is geworden. Ook vragen zij hoeveel cao's er aangepast moeten worden om de voorgestelde wetwijziging door te voeren.

Het cao-onderzoek 'Perspectief op langer doorwerken 2010' van september 2010 is een onderzoek naar afspraken over oudere werknemers, die worden gemaakt tussen sociale partners. Er is onderscheid gemaakt naar algemene bepalingen, bepalingen op het gebied van werving, bepalingen op het gebied van behoud en bepalingen op het gebied van uittreding.

Het onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef van 115 cao's. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. Onder de gebruikte steekproef vallen ongeveer 5 miljoen werknemers, ofwel 89% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao. Hiermee kan een goed beeld worden gegeven van de mate waarin cao-afspraken gelden voor werknemers die onder een cao vallen. Tabel 1 geeft een overzicht van de cao's in Nederland en in de onderzochte steekproef.

Tabel 1 Dekkingspercentages per sector, SBI-2008

| Sector | Totaal aantal cao's | Steekproef cao's | Percentage werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers in Nederland onder cao |
|--|---------------------|------------------|---|
| Landbouw en visserij | 10 | 4 | 92% |
| Industrie | 291 | 21 | 83% |
| Bouwnijverheid | 14 | 4 | 95% |
| Handel en horeca | 104 | 27 | 89% |
| Vervoer en communicatie | 92 | 14 | 83% |
| Zakelijke dienstverlening | 106 | 21 | 85% |
| Overige dienstverlening ^[1] | 95 | 24 | 94% |
| Totaal | 712 | 115 | 89% |

In het onderzoek is in het kader van 'uittreding' onder andere onderzocht in hoeveel cao's de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het bereiken van 65 jaar.

^[1] Tot de sector overige dienstverlening behoren ook de gezondheidszorg en het onderwijs.

In 106 cao's (92% van de steekproef-cao's, 96% van de werknemers) is een bepaling gevonden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt bij het bereiken van 65 jaar. Een cao kan dit op verschillende manier verwoorden, namelijk: ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar, de AOW-leeftijd of de pensioengerechtigde leeftijd. In het vervolg zal gesproken worden over cao-bepalingen met een 'ontslagbepaling bij het bereiken van 65 jaar' (met uitzondering van citaten uit cao-teksten).

In tabel 2 is te zien dat in alle cao's in de sectoren landbouw en visserij, industrie en bouwnijverheid afspraken zijn gemaakt over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van 65 jaar. Het laagste percentage bepalingen is gevonden in de sector zakelijke dienstverlening, namelijk in 76% van de cao's.

Tabel 2 Percentage cao's en werknemers met een ontslagbepaling bij het bereiken van 65 jaar en mogelijkheid om door te werken (2010)

| Sector | Ontslagbepaling bij het bereiken van 65 jaar | |
|---------------------------|--|------------|
| | Cao's | Werknemers |
| Landbouw en Visserij | 100% | 100% |
| Industrie | 100% | 100% |
| Bouwnijverheid | 100% | 100% |
| Handel en horeca | 93% | 96% |
| Vervoer en communicatie | 93% | 96% |
| Zakelijke dienstverlening | 76% | 88% |
| Overige dienstverlening | 96% | 97% |
| Totaal | 92% | 96% |

Om de vraag "op welke dag wordt het arbeidscontract beëindigd?" te beantwoorden zijn 50 akkoorden opnieuw bekeken. Om een zo divers mogelijk beeld te geven zijn de cao's op alfabet gesorteerd. De onderzochte cao's komen uit de volgende sectoren.

Tabel 3 Aantal onderzochte cao's per sector

| Sector | Aantal cao's onderzocht op het 'moment van ontslag' | Aantal cao's met een ontslagbepaling bij het bereiken van 65 jaar | Percentage cao's onderzocht op ontslagmoment ten opzichte van cao's met een ontslagbepaling bij het bereiken van 65 jaar |
|--|---|---|--|
| Landbouw en visserij | 3 | 4 | 75% |
| Industrie | 11 | 21 | 52% |
| Bouwnijverheid | 2 | 4 | 50% |
| Handel en horeca | 14 | 25 | 56% |
| Vervoer en communicatie | 5 | 13 | 38% |
| Zakelijke dienstverlening | 7 | 16 | 44% |
| Overige dienstverlening ^[2] | 10 | 23 | 43% |
| Totaal | 52 | 106 | 49% |

^[2] Tot de sector overige dienstverlening behoren ook de gezondheidszorg en het onderwijs.

Uit de onderzochte cao-bepalingen blijkt dat de arbeidsovereenkomst op verschillende momenten beëindigd wordt bij het bereiken van 65 jaar.

Tabel 4 Verschillende momenten waarop het contract wordt beëindigd

| Moment | Aantal cao's |
|---|--------------|
| Op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt | 20 |
| Op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt / eerste dag van de volgende maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt | 9 |
| Op de dag dat de werknemer pensioengerechtigde leeftijd bereikt | 3 |
| Door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd | 18 |
| De dag voor de dag dat de pensioenregeling ingaat | 2 |
| Totaal | 52 |

Uit tabel 4 blijkt dat in ieder geval de eerste genoemde 20 cao's moeten worden aangepast zodat er geen gat ontstaat tussen het ontslagmoment en de AOW-ingangsdatum. Op basis van de steekproef zou dat neerkomen op ruim een derde van de cao's. De aanpassing van betreffende cao-bepalingen kan in principe op korte termijn plaatsvinden. In de najaarsrapportage cao-afspraken 2011 zal een actueel beeld worden gegeven. Deze rapportage wordt in december of januari aan Tweede Kamer aangeboden.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering haar mening deelt dat alle wetsvoorstellen betreffende AOW en pensioen in samenhang moeten worden bekeken met een eventueel pensioenakkoord. En, dat er bovendien gekeken moet worden naar een slim moment waarop alle systemen van fondsen, verzekeraars en overige uitvoerders aangepast kunnen worden aan alle wijzigingen, zodat deze uitvoerders niet de komende drie jaar ieder jaar hun systemen hoeven aanpassen. Zij vragen welke oplossing de regering ziet voor het scenario dat ieder jaar systemen moeten worden aangepast.

De regering deelt de mening van de PvdA-fractie dat ernaar gestreefd moet worden om het aantal wijzigingsmomenten voor de uitvoering te beperken. Dit kan echter geen doel op zich zijn. Over de AOW en de pensioenen zijn wetsvoorstellen ingediend en zullen er in de nabije toekomst, naar aanleiding van het bereiken van het pensioenakkoord, ook nieuwe wetsvoorstellen worden ingediend. Het clusteren van de behandeling van de verschillende wetsvoorstellen betekent dat dit wetsvoorstel nu moet worden aangehouden. Gezien de beoogde inwerkingtredingdatum leidt dit direct tot besparingsverlies. Om deze reden is de regering geen voorstander van het gezamenlijk behandelen van alle voorstellen rond de AOW en pensioen.

De leden van de CDA-fractie constateren dat de wetswijziging met zich meebrengt dat een gat kan ontstaan tussen de ingangsdatum van het AOW - ouderdomspensioen en het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Hierdoor kunnen problemen ontstaan. De afdeling advisering van de Raad van State wijst hier ook op. Het wordt nu volledig aan de cao-partijen overgelaten om deze arbeidsvoorwaardelijke regeling aan te passen. De leden van de CDA-fractie vragen of dit werkelijk volstaat. Deze leden vragen of de regering kan garanderen dat dit begin 2012 niet tot vervelende situaties gaat leiden. Zij vragen op welke manier hierover overleg is gepleegd met de cao-partners, hoe private partijen hierin staan en of hierover overleg heeft plaatsgevonden.

Begin van dit jaar zijn de hoofdlijnen van het wetsvoorstel tot wijziging van de ingangsdatum AOW met sociale partners besproken. In dat overleg is aangegeven dat het voorstel gevolgen kan hebben voor cao-bepalingen over het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ter toelichting zijn de hiervoor al genoemde resultaten uit het cao-onderzoek "Perspectief op langer doorwerken 2010" gebruikt. Dit najaar zal worden gezien of nader overleg wenselijk of nodig wordt geacht.

De leden van de PvdA-fractie zijn groot voorstander van het algemeen verbindend verklaren van cao's, en zijn dan ook van mening dat het niet redelijk is om te dreigen cao's niet langer algemeen verbindend te verklaren indien deze regeling niet op 1 januari 2012 in alle cao's is geïmplementeerd. Zij zijn van mening dat dit dreigement te zwaar is, mede in het licht van de bereidwilligheid van sociale partners om de cao's aan te passen. Welke andere stimuleringsmiddelen kan de regering gebruiken om de voorgestelde wijzigingen (op tijd) in de cao's te verwerken, aldus deze leden. Zij vragen of de regering bereid is naar een minder zwaar drukmiddel te kijken. De leden van de SP-fractie constateren dat cao-partijen het functioneel leeftijdsontslag moeten aanpassen. Zij vragen op basis waarvan de regering rekent op het verschuiven van de ontslagdatum door werkgevers. De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de regering denkt over het idee om het functioneel leeftijdsontslag helemaal uit cao's te halen. Deelt de regering de mening van de leden van de PvdA-fractie dat vrijwillig langer doorwerken, in overleg met de werkgever, mogelijk moet zijn, maar dat dit niet zou mogen leiden tot verdrijving op de arbeidsmarkt. Welke voor- en nadelen ziet de regering voor werkgevers, werknemers en de overheid als het functioneel leeftijdsontslag niet meer in cao's zal staan?

De totstandkoming en de inhoud van de cao is aan cao-partijen zelf. Binnen de kaders van de wet- en regelgeving kunnen zij cao-bepalingen opnemen die in het belang van de sector zijn. Uit de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgba) volgt dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is, tenzij er een objectieve rechtvaardiging is voor het gemaakte onderscheid. Dit kader geeft sociale partners in cao's de ruimte om onderbouwde cao-afspraken te maken over functioneel leeftijdsontslag.

Regelingen inzake het zogenoemde functioneel leeftijdsontslag gelden voor bepaalde functies (zoals beroepsvlieger en brandweerman) en houden in dat aan personeel bij het bereiken van een bepaalde leeftijd (veelal 55 jaar of ouder) ontslag wordt verleend onder toekenning van een inkomensvervangende uitkering. Deze leeftijdsgrens zal in de regel zijn ingegeven door gezondheids- en veiligheidsheidsoverwegingen of eisen die in verband met een goede vervulling van de arbeid moeten worden gesteld. Hieraan ligt de veronderstelling ten grondslag dat er een vermindering in het functioneren in deze specifieke beroepsactiviteiten optreedt bij het ouder worden. Deze regelingen zullen objectief gerechtvaardigd moeten worden.

Indien vaststaat dat het in de cao gemaakte leeftijds onderscheid niet objectief gerechtvaardigd is, wordt de betreffende cao-bepaling niet algemeen verbindend verklaard. Het is aan de rechter of aan de Commissie gelijke behandeling om te bepalen of het leeftijds onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Functioneel leeftijdsontslag is dus gebonden aan concrete functies. Gelden de ontslagregeling en de daaraan gekoppelde pensioenregeling voor de hele sector en daarmee ook voor werknemers waarvoor de functionele beperkingen niet spelen, dan betreft het geen regeling van functioneel leeftijdsontslag.

Het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie^[1] in de Wgba is zo geformuleerd dat dit niet geldt als de arbeidsverhouding of het ambtelijk dienstverband wordt beëindigd in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW) recht op ouderdomspensioen ontstaat. Is dat niet het geval, dan is er sprake van leeftijdsdiscriminatie, waardoor de regering de betreffende cao-bepaling niet algemeen verbindend kan verklaren. Werkgevers zullen ernaar streven te voldoen aan de wettelijke eisen die gelden bij ontslag. Gezien de verantwoordelijkheid van cao-partijen voor de totstandkoming en de inhoud van cao-bepalingen rust op hen eveneens de primaire verantwoordelijkheid voor toetsing van cao-bepalingen aan relevante wet- en regelgeving, en het in lijn brengen daarmee. Zoals hiervoor is aangegeven, zal dit najaar worden bezien of nader overleg wenselijk of nodig wordt geacht.

De leden van de PvdA-fractie hechten er aan om ook aandacht te vragen voor die werknemers, die wel langer kunnen en willen blijven doorwerken na de officiële datum van de pensioengerechtigde leeftijd.

In het pensioenakkoord, dat steunt op een meerderheid van uw Kamer, is vastgelegd dat de AOW flexibel kan worden opgenomen en indien gewenst ook in deeltijd.

De leden van de PVV-fractie vragen of door de regering is overwogen om het wetsvoorstel zodanig aan te passen dat het AOW-pensioen ingaat op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin iemand de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Zodoende blijft in de visie van deze leden de eenvoud in het stelsel behouden en worden de extra kosten voor bedrijfsleven en de uitvoerders van andere sociale zekerheidswetten beperkt.

In het regeerakkoord¹ is afgesproken het AOW-pensioen niet meer te laten ingaan op de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, maar met ingang van de dag waarop de belanghebbende die leeftijd bereikt. Het voorstel van de leden van de PVV-fractie is niet conform deze afspraak en heeft tevens tot gevolg dat de belanghebbende later dan op de pensioengerechtigde leeftijd recht krijgt op een AOW-pensioen. Dit acht de regering onwenselijk. Ook sluit de in het wetsvoorstel opgenomen systematiek aan bij veel andere uitkeringsregelingen die eveneens ingaan op het moment dat het recht ingaat. Hierbij valt te denken aan de werknemersverzekeringen en de Wet Werk en Bijstand.

De leden van de SP-fractie constateren dat de beëindiging van het recht op verschillende werknemersverzekeringen gelijk wordt aan de nieuwe ingangsdatum van het AOW-pensioen. De leden van de PvdA-fractie vragen de regering op welke manier rekening is gehouden met lopende regelingen als prepensioen en arbeidsongeschiktheidsverzekering. Zij vragen of de regering de mening van de leden van de PvdA-fractie deelt dat het wenselijk is dat er voor lopende prepensioenregelingen een overbrugging wordt gecreëerd en dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werknemer, verzekeraar en overheid om voor private inkomensverzekeringen in aanvulling op de sociale zekerheid een overbrugging te creëren. Ook de leden van de CDA-fractie en de Christenunie-fractie vragen naar de gevolgen van het wetsvoorstel voor mensen met een vroegpensioen.

^[1] Zie artikel 7, eerste lid, onderdeel b, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

¹ Regeerakkoord VVD-CDA, Bijlage F, Inkomensoverdrachten, punt 11, pag. 13.

De beëindiging van het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering sluit aan op de ingangsdatum van het AOW-pensioen. Vandaar dat dit wetsvoorstel tevens regelt dat de beëindiging van werknemers-, volksverzekeringen en sociale voorzieningen zal doorschuiven naar de dag dat men 65 jaar wordt. Op deze manier ontstaat er geen gat tussen de beëindiging van bijvoorbeeld een arbeidsongeschiktheidsuitkering en het ingaan van het AOW-pensioen. Dat kan afhankelijk van het afgesloten contract anders liggen voor private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen in aanvulling op de sociale zekerheid en het vroegpensioen. Zoals in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven, kan de ingangsdatum van het AOW-pensioen, en daarmee de einddatum van de private arbeidsongeschiktheidsverzekering of het vroegpensioen, per regeling verschillen. In welke mate private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn afgesloten die eindigen op de 1^e van de maand dat iemand 65 jaar wordt is, niet bekend. Het betreft individuele contracten en het is aan betrokkenen zelf deze desgewenst aan te passen. Met de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT- en prepensioenregelingen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) in 2006 zijn de mogelijkheden van vroegpensioenregelingen beperkt tot de groep werknemers die voor 1 januari 2005 55 jaar of ouder was en die uiterlijk in 2014 de 65-jarige leeftijd bereikt. De mensen uit deze groep die gebruik maken van vroegpensioen en op 1 januari 2012 nog geen 65 jaar zijn, krijgen te maken met de nieuwe AOW-ingangsdatum. Welke gevolgen dit heeft voor het inkomen is afhankelijk van de datum waarop het vroegpensioen eindigt en het AOW-pensioen, aansluitend hierop, ingaat.

Bij vroegpensioenregelingen met een einddatum op of na de 65^e verjaardag zal het wetsvoorstel niet leiden tot een – tijdelijke – inkomensdaling. Bij vroegpensioenregelingen met een einddatum vóór de 65^e verjaardag kan dat wel het geval zijn. Gezien de verscheidenheid aan einddata in vroegpensioenregelingen is niet bekend welk deel van de mensen met een vroegpensioen met een tijdelijke inkomensdaling geconfronteerd kan worden. Een generieke overbruggingsregeling voor mensen met vroegpensioen ligt daarom vanuit overwegingen van kostenefficiëntie en effectiviteit van de uitvoering niet voor de hand. Pensioenuitvoerders en sociale partners zijn bij uitstek op de hoogte van die gevallen waarin de samenloop van vroegpensioen en verschuiving van de AOW-ingangsdatum ongewenste inkomenseffecten hebben. Hierdoor zijn zij het beste in staat om ongewenste inkomensgevolgen voor de relatief beperkte groep mensen met vroegpensioen in de overgangperiode tot 2015 te repareren.

De leden van de SP-fractie constateren dat de regering in de memorie van toelichting schrijft dat het aanpassen van de systematiek van premieheffing aan de nieuwe ingangsdatum zou leiden tot hogere uitvoeringskosten en hoge administratieve lasten.

De leden van de SP- en ChristenUnie vragen naar de administratieve argumenten om de systematiek van loon- en premieheffing niet aan te passen naar de nieuwe ingangsdatum van de AOW.

De loon- en premieheffing die zich richt op de situatie van de eerste van de maand waarin iemand 65 jaar wordt, is ingesteld om de uitvoering door de Belastingdienst en de administratie van inhoudingsplichtigen te ontlasten. Het laten meeschuiven van deze systematiek naar de dag dat iemand de pensioengerechtigde leeftijd bereikt - in de nieuwe situatie op de dag dat iemand 65 jaar wordt - zou betekenen dat een deel van de maand geheven zou worden tegen het tarief voor onder de 65 jaar en een deel van de maand tegen het tarief voor boven de 65 jaar, waarbij die delen afhankelijk zijn van de geboortedatum. De hoogte van de loonheffing zou in die maand dus afhankelijk worden van de datum waarop de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, waardoor de uitvoeringspraktijk zou worden geconfronteerd met circa 30

extra maandtabellen. Dit leidt tot onnodig hoge uitvoeringskosten en hoge administratieve lasten.

Verder vragen de leden van de SP-fractie in hoeverre de administratieve argumenten, die de regering had in 1954 nog valide zijn. Sinds de invoering van de AOW zijn er grote stappen gemaakt in de wijze waarop administraties worden gevoerd. Het handwerk en de papieren dossiers die het destijds wenselijk maakten de uitkering te laten beginnen op de 1^e van de maand zijn inmiddels vervangen door geautomatiseerde computersystemen. Deze nieuwe manier van administreren maakt het makkelijker meer complexe berekeningen uit te voeren. De administratieve argumenten van toen zijn daarom nu in sterk verminderde mate relevant.

De leden van de SP-fractie vragen de regering om de stijging van de loonkosten voor werkgevers aan te geven bij het verschuiven van ingangsdatum voor een AOW-ouderdomspensioen.

Omdat cao's nu uitgaan van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op zowel de eerste dag van de maand, de laatste dag van de maand en op de dag dat de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt, veranderen de loonkosten gemiddeld genomen niet. Daar waar sprake is van beëindiging van het contract op de eerste van de maand zal een werkgever een werknemer gemiddeld een halve maand langer in dienst hebben dan nu het geval is.

2. Inkomenseffecten

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen naar de maximale inkomenseffecten voor vervroegd gepensioneerden en willen weten waarop deze inschatting is gebaseerd.

De daadwerkelijke inkomenseffecten bij vervroegd gepensioneerden zijn afhankelijk van de mate waarin het vervroegde pensioen doorloopt tot het moment dat het AOW-pensioen ingaat of de mate waarin mensen bereid zijn om langer door te werken tot hun verjaardag. De inkomenseffecten zijn maximaal in die situaties waarin het vervroegde pensioen niet verder doorloopt dan de eerste dag van de maand, en degene die het vervroegd pensioen ontvangt tegen het einde van de maand jarig is.

In een situatie waarin een alleenstaande op 31 januari 65 jaar wordt, is het nu nog zo dat het AOW-pensioen samen met het aanvullende pensioen op 1 januari ingaat. De ingangsdatum van het AOW-pensioen verschuift naar 31 januari, met als gevolg dat de persoon in dit geval bijna een maand minder AOW-pensioen krijgt. Indien het vervroegde pensioen niet doorloopt, geeft dit een tijdelijk inkomenseffect bij mensen met een klein aanvullend pensioen van bijvoorbeeld 2.000 euro per jaar van maximaal -6%. In situaties waarin het vervroegde pensioen doorloopt, of dat mensen doorwerken totdat hun verjaardag is bereikt, worden deze inkomenseffecten gecompenseerd.

3. Uitvoeringsaspecten

De leden van de VVD-fractie vernemen graag van de regering op welke wijze de voorgenomen wetwijziging gecommuniceerd gaat worden naar de betrokkenen. Zeker ook omdat in de visie van deze leden communicatie vooraf veel problemen en

vragen achteraf kan voorkomen. Ook de leden van de PvdA-fractie hebben hier vragen over gesteld.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft eind maart een persbericht over dit wetsvoorstel uitgebracht, nadat het voorstel was aangenomen in de Ministerraad. Tevens is hiervoor aandacht gevraagd op de website van SZW. Zodra de Tweede Kamer akkoord is, zal opnieuw dit wetsvoorstel op de website van SZW onder de aandacht worden gebracht en daarbij zal ook worden ingegaan op de gevolgen voor de betrokkenen. Hierbij wordt uiteraard de kanttekening geplaatst dat de Eerste Kamer nog met onderhavig wetsvoorstel moet instemmen. Ook de uitvoerders zullen hun klanten hierover inlichten. Zodra de Tweede Kamer met het wetsvoorstel heeft ingestemd, zal de Sociale Verzekeringsbank (SVB) bij de aanvraag van het AOW-pensioen melding maken van deze voorgenomen wijziging, met de kanttekening dat de Eerste Kamer nog moet instemmen met het voorstel. De beschikking die betrokkene ontvangt als op de aanvraag is beslist, zal worden aangehouden totdat ook de Eerste Kamer heeft ingestemd. De betrokkene zal wel een brief ontvangen als op de aanvraag is beslist, waarin eveneens melding zal worden gemaakt van het voornemen om de AOW te laten ingaan op de dag dat de persoon 65 jaar wordt. Om een zorgvuldige voorlichting richting betrokkenen mogelijk te maken, ben ik bereid de inwerkingtreding van het wetsvoorstel met drie maanden uit te stellen tot 1 april 2012. De SVB start de AOW-aanvraagprocedure voor deze betrokkenen in oktober 2011, zodat bij hun aanvraag melding kan worden gemaakt van dit wetsvoorstel. Verschuiving van de inwerkingtreding naar 1 april 2012 geeft tevens sociale partners meer tijd om de cao's aan te passen. Ik vertrouw erop dat sociale partners hiermee voldoende tijd hebben om de cao's aan te passen. Het is de verantwoordelijkheid van sociale partners, pensioenfondsen en verzekeraars om te zorgen dat de gevolgen van dit wetsvoorstel voor hun regelingen c.q. cao's helder naar hun achterban wordt gecommuniceerd.

De leden van de fracties van de VVD en de PVV vragen naar de gevolgen voor de uitvoeringskosten van andere sociale zekerheidsregelingen.

Het wetsvoorstel levert beperkte extra uitvoeringskosten op, samenhangend met de toets op aanvullend inkomen, voor de uitvoering van andere sociale zekerheidswetten.

Voor de Sociale Verzekeringsbank (SVB) bedragen deze in 2012 € 0,4 mln. in verband met de uitvoering van de Anw. Deze kosten nemen geleidelijk af. Deze uitvoeringskosten zijn meegenomen in de uitvoeringskosten bij dit wetsvoorstel. Met betrekking tot de werknemersverzekeringen gaan de uitvoeringskosten van het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) structureel met € 0,15 mln. omhoog. De éénmalige extra uitvoeringskosten voor implementatie bedragen € 0,3 mln. Deze kosten worden binnen het reguliere uitvoeringsbudget van het UWV opgevangen.

4. Financiële aspecten

De leden van de fracties van de VVD, de PvdA en de SP vragen in welke mate de uitvoerders (gemeenten, UWV en SVB) worden gecompenseerd voor de langere of hogere uitkeringen die moeten worden doorbetaald als gevolg van de verschuiving van de beëindigingsdatum van de verschillende sociale zekerheidsuitkeringen. Deze leden vragen tevens welk bedrag met deze compensatie gemoeid is.

De uitvoerders worden gecompenseerd voor zowel langere als hogere uitkeringen die moeten worden doorbetaald als gevolg van de verschuiving van de beëindigingsdatum van de verschillende sociale zekerheidsuitkeringen. Bij SVB en

UWV wordt dit automatisch meegenomen bij de reguliere afrekening. Bij gemeenten wordt het geraamde bedrag toegevoegd aan het macro-budget. Onderstaande tabel bevat de raming van de extra uitkeringslasten per regeling als gevolg van dit wetsvoorstel.

Tabel 5: extra uitkeringslasten per regeling (€ mln.)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------|------|------|------|------|------|
| WAO | 24,0 | 20,8 | 18,1 | 16,1 | 15,1 |
| IVA | 1,4 | 1,7 | 2,2 | 3,0 | 3,6 |
| WGA | 1,0 | 1,2 | 1,5 | 1,8 | 2,1 |
| WAZ | 1,4 | 1,2 | 0,9 | 0,8 | 0,8 |
| Wajong | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,1 | 1,1 |
| WW | 2,2 | 2,3 | 2,4 | 2,5 | 2,6 |
| WWB | 4,4 | 4,2 | 4,0 | 4,0 | 3,8 |
| Anw | 6,3 | 5,7 | 5,4 | 2,5 | 1,2 |

Deze leden vragen of de regering kan toelichten hoe de beoogde besparing uit het regeer- en gedoogakkoord wordt bereikt als daarbij de administratieve lasten en extra kosten voor inhoudingsplichtigen mede worden betrokken. Zij vragen voorts of de regering helder kan onderbouwen dat één uur administratieve last, slechts één Euro kost. Verder vragen zij de regering een onderbouwing te geven van de administratieve lasten als gevolg van het wetsvoorstel.

De administratieve lasten en extra kosten als gevolg van dit wetsvoorstel hebben geen relatie met de besparing van de uitkeringslasten van de overheid, maar betreffen de tijd en kosten van burgers en bedrijven om te voldoen aan de verplichtingen die uit dit wetsvoorstel voortvloeien. Deze tijd en kosten vallen onder de doelstellingen van het kabinet om de administratieve lasten voor burgers en bedrijven deze kabinetsperiode te verminderen. Op 19 september 2011 hebben de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en van Economische Zaken, Landbouw & Innovatie hierover brieven aan de Tweede Kamer gestuurd. De doelstellingen voor administratieve lasten zijn netto doelstellingen. Het kabinet houdt van alle wetgeving bij welke toenames en reducties aan administratieve lasten worden veroorzaakt. Dus ook de toenames door inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Deze staan vermeld in de bijlage bij de brief van de minister van BZK van 19 september 2011.

De administratieve lasten voor burgers nemen als gevolg van het wetsvoorstel tijdelijk toe met 68.000 uur en € 68.000. Deze lasten slaan neer bij burgers die een inkomensafhankelijke uitkering ontvangen in de periode voorafgaand aan het eerste AOW-pensioen. In deze periode is namelijk sprake van meerdere inkomensveranderingen op verschillende momenten, die van belang zijn voor de hoogte van hun inkomensafhankelijke uitkering. De 68.000 uur heeft betrekking op de tijd die zij zullen moeten besteden aan het doorgeven van hun inkomensgegevens. De € 68.000 heeft betrekking op kosten die zij daarbij moeten maken, bijvoorbeeld voor postzegels en het maken van kopieën. Het is toeval dat de berekening van het aantal uren gelijk is aan de kosten uitgedrukt in euro's.

De leden van de fracties van de VVD, de PVV en de ChristenUnie vragen naar de extra uitvoeringskosten voor het bedrijfsleven van dit wetsvoorstel.

Inhoudingsplichtigen hoeven geen aanpassingen te plegen in de loonadministratie. Wel is het zo dat in geval dat de datum van ontslag in de arbeidscontracten verschuift naar (ten minste) de dag waarop men de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en de werkgever loon uitkeert over die periode (van de eerste maand dat iemand 65 jaar wordt tot de dag dat iemand 65 jaar wordt), voor de inhouding op dat loon rekening gehouden moet worden met de loon- en premieheffingsystematiek voor 65 jaar en ouder. In de huidige situatie is dat niet altijd aan de orde omdat, zoals al eerder beschreven, een deel van die contracten eindigt op de eerste van de maand dat iemand 65 jaar wordt. In de loonsoftwarepakketten is deze systematiek voor 65 jaar en ouder evenwel al aanwezig en zal dit punt dus niet leiden tot extra uitvoeringskosten of administratieve lasten voor het bedrijfsleven.

De leden van de CDA-fractie wijzen erop dat in de financiële bijlage van het regeerakkoord een besparing werd genoemd van € 70 miljoen, en dat de besparing in het onderhavige wetsvoorstel iets lager uitkomt. Zij vragen de regering om aan te geven hoe het verschil wordt opgelost.

Bij de nadere uitwerking van het wetsvoorstel is inderdaad gebleken dat de besparing iets lager uitkomt dan eerder werd verwacht. Ook het verschuiven van de inwerkingtreding naar 1 april aanstaande leidt tot een besparingsverlies van ruim € 5 mln. per maand. De begrotingsregels schrijven voor dat dergelijke begrotingsmutaties in het geheel van alle positieve en negatieve bijstellingen bekeken moet worden. Dat betekent dat niet iedere tegenvaller of besparingsbijstelling specifiek van dekking voorzien hoeft te worden. In de begroting 2012 van SZW (onderdeel 4.2) is vermeld welke maatregelen het kabinet heeft genomen om de begroting van SZW sluitend te krijgen. Hiermee is het totaal van alle positieve en negatieve bijstellingen gedekt.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

H.G. J. Kamp