

Vergaderjaar 2004–2005

29 760

Wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, de Wet arbeid en zorg en van enige andere wetten (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling)

Nr. 55

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 januari 2005

In een brief van 17 december jongstleden heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van uw Kamer verzocht om geïnformeerd te worden over de uitvoering van de motie-Bussemaker c.s. over een onderzoek naar de voor- en nadelen van flexibilisering van de pensioenleeftijd (Kamerstukken II 2004/05, 29 760, nr. 45). U treft de verzochte informatie in deze brief aan.

De gedachte achter de motie van het lid Bussemaker c.s. is dat flexibilisering van pensioen langer doorwerken van oudere werknemers kan stimuleren. Het kabinet onderschrijft het uitgangspunt dat het pensioenstelsel, zowel de Algemene Ouderdomswet (AOW) als de arbeidsgerelateerde aanvullende pensioenen, geen belemmeringen moet opwerpen om op vrijwillige basis tot na 65 jaar door te blijven werken.

Wat betreft de AOW is er op dit moment geen enkele belemmering om langer dan tot 65 jaar door te werken. Na 65 jaar mag op grond van de huidige wetgeving tegelijkertijd een AOW-uitkering en arbeidsinkomen worden genoten. Het bieden van een mogelijkheid tot uitstel van de AOW-uitkering tot na 65 jaar via flexibilisering van de AOW is dus geen voorwaarde om na 65 jaar te kunnen doorwerken. Een combinatie van AOW, eventueel aanvullend pensioen en inkomen uit arbeid kan zelfs een aantrekkelijke optie zijn om na 65-jarige leeftijd een hoger inkomen te realiseren. Doorwerken na 65 jaar is voor werknemers extra aantrekkelijk, omdat voor 65-plussers een lager belastingtarief geldt. Ook werkgevers profiteren vanaf dat moment van lagere lasten op arbeid. Flexibilisering van de AOW biedt ook wat deze fiscale aspecten betreft overigens geen meerwaarde.

Op het terrein van de aanvullende arbeidsgerelateerde pensioenen bestaan er vanuit de wetgeving evenmin belemmeringen om na het 65e jaar door te werken. In het wetsvoorstel aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling is handhaving van de

flexibiliteit in het fiscale kader voor het ouderdomspensioen zelfs één van de speerpunten voor het kabinet geweest. Eerder of later uittreden dan op 65 jaar is dan ook nog steeds mogelijk onder toepassing van het beginsel van actuariële neutraliteit. Daarnaast biedt de levensloopregeling de mogelijkheid om met fiscale ondersteuning een verlofgoed op te bouwen dat bijvoorbeeld kan worden ingezet gedurende één of meer drukke levensfasen. Wanneer door verlof de tijdsdruk in deze fasen afneemt, zijn werknemers mogelijk beter in staat om langer door te werken.

Hoewel er in de wet- en regelgeving op het terrein van de aanvullende pensioenen dus geen beletsels bestaan voor langer doorwerken, kunnen er nog wel belemmeringen bestaan in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer. In arbeidsovereenkomsten kan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd bijvoorbeeld een reden voor ontslag zijn. Mede om die reden heeft het kabinet in het kader van de discussie over het wegnemen van belemmeringen voor langer doorwerken na 65 jaar in de brief van 7 december jongstleden (Kamerstukken II 2004/05, 28 170, nr. 29) aan uw Kamer aangekondigd in het voorjaar van 2005 advies te vragen aan de Sociaal-Economische Raad en aan relevante belangenorganisaties, zoals ouderenbonden, over het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken tot na 65 jaar. In dezelfde periode zal het kabinet aan de Stichting van de Arbeid vragen welke acties zij heeft ondernomen of nog zal ondernemen ten aanzien van de motie Bussemaker c.s. en een aantal andere aspecten, zoals het analyseren van CAO's en pensioenregelingen op bepalingen die betaald werken na 65 jaar belemmeren. In het najaar van 2005 zal het kabinet met een reactie komen op de dan uitgebrachte adviezen. Op basis van deze reactie kan dan een verdere discussie met uw Kamer over de bovengenoemde onderwerpen plaatsvinden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus