

Inleiding

De FNV knokt voor een goed pensioen voor iedereen. Iedereen die werkt moet uitzicht hebben op een goed verzorgde oude dag. Daarvoor is nodig dat mensen *op tijd* en *gezond* kunnen stoppen met voldoende inkomen.

AOW-leeftijd

Voor de meeste mensen geeft daarbij de doorslag op welk moment de AOW ingaat. Die leeftijd schuift nu onverantwoord snel omhoog. Dat is extra schrijnend voor de mensen met zwaar werk: zij kunnen die steeds maar opschuivende leeftijd vaak niet meer halen. Gevolg: uitval, ziekte, arbeidsongeschiktheid, en veel persoonlijke ellende. Daarom zegt de FNV: bevries de AOW-leeftijd voorlopig op 66 jaar. En help werkgevers en vakbonden in bedrijfstakken bij het scheppen van eigen regelingen voor de mensen voor wie 66 te laat is gezien hun werkzaamheden. Denk aan bouwvakkers, werkers in ploegendiensten, buschauffeurs, brandweerlieden, maar ook politiemensen of werkenden in de ziekenhuizen en andere verzorgende beroepen. Dit geldt daarmee voor grote groepen werkenden in een breed spectrum van beroepen en sectoren. Werkgevers en vakbonden in bedrijfstakken hebben meer ruimte nodig om daar zelf op een creatieve manier afspraken over te maken. Daarvoor moeten in de eerste plaats alle bestaande boetes op eerder stoppen worden geschrapt.

Eerlijk voor alle inkomensgroepen

De FNV wil dat *Eerlijk stoppen met werken* mogelijk wordt voor alle inkomensgroepen, ook en vooral de mensen die het vroegst begonnen zijn en die het zwaarste werk doen. Daarbij is extra aandacht nodig voor de mensen met de laagste inkomens. Op het moment dat zij hun AOW krijgen, hebben ze gemiddeld nog minder jaren te gaan dan mensen met de hoogste inkomens. Op dit moment is het verschil in levensverwachting tussen de hoogste en de laagste inkomens al 8,6 jaar: mannen met het laagste inkomen leven gemiddeld 75,2 jaar, voor de hoogste inkomens is dat 83,8. Bij vrouwen is dit verschil iets groter. Dit verschil tussen arm en rijk is de laatste tien jaar met twee jaar toegenomen.

Tweesporenbeleid samen met sectoren

Dit beleidsplan is gebaseerd op en bouwt voort op het 'FNV 11-puntenplan voor een flexibele AOW versie 2.0' van mei 2017. Kern ervan is een tweesporenbeleid: landelijk een halt toeroepen aan de veel te snelle stijging van de AOW-leeftijd, en tegelijkertijd samen met werkgevers en vakbonden in sectoren eindelijk iets doen voor de mensen met zwaar werk. De overheid moet dit mogelijk maken en faciliteren. Al jaren klinkt de roep om een regeling voor zware beroepen. Maar in de praktijk is het nog nooit gelukt om een sluitende lijst op te stellen. Beter is het om dit aan de sectoren over te laten: daar weten ze wie zwaar werk doet, en wie niet. Vereiste hiervoor is echter - behalve bevrozing op 66 jaar - dat alle directe en indirecte boetes op eerder stoppen worden geschrapt.

1. Op *tijd* stoppen met werken

Als we met z'n allen langer leven, dan is er iets voor te zeggen om geleidelijk iets te doen aan de AOW-leeftijd, als dat maar eerlijk gebeurt en dus rekening houdt met het verschil in levensverwachting en zwaarte van het werk. Maar de geleidelijkheid en eerlijkheid zijn in het huidige beleid ver te zoeken.

Hierdoor ligt de AOW-leeftijd nu al op 66 jaar, en stijgt hij naar 67 jaar in 2021. In 2025 ligt de AOW ingangsdatum met het huidige beleid naar alle waarschijnlijkheid op 67 jaar en 6 of 9 maanden.

Die snelle verhoging werd indertijd verkocht met het argument: Het is crisis, dus we moeten ergens het geld vandaan halen. Maar de crisis is inmiddels lang en breed voorbij, dus het is niet meer dan billijk om ook die crisismaatregel nu terug te draaien, zo vindt de FNV. Het is absurd dat de balans tussen gewerkte jaren en pensioenjaren steeds verder zoek raakt.. Dit gaat vooral ten koste van de laagste inkomens: voor hen is de AOW het belangrijkste onderdeel van hun oudedagsvoorziening.

- **AOW-leeftijd bevroren op 66 jaar**

Het steeds verder opschuiven van de AOW-leeftijd is een groeiend probleem voor mensen met lage inkomens met een lagere levensverwachting en voor de grote groep mensen die zwaar werk doen. Politici in Den Haag hebben blijkbaar nog steeds niet door hoeveel ellende dit aanricht in werkende gezinnen. De FNV blijft zich dan ook met klem verzetten tegen de aangekondigde verhoging naar 67 jaar en 3 maanden in 2022 en tegen de verhoging van de richtleeftijd naar 68 jaar in de aanvullende pensioenen. De FNV voert actie voor een goed pensioenstelsel en roept het kabinet op deze verhogingen ongedaan te maken en een breed maatschappelijk debat te starten over eerlijk stoppen met werken voor iedereen, niet alleen voor de mensen met de dikke portemonnee.

- **CAO Afspraken in sectoren over eerder stoppen voor mensen met zwaar werk**

Het is altijd heel gewoon geweest om voor bepaalde groepen een vroegere pensioenleeftijd af te spreken – denk aan militairen en andere fysiek en psychisch zeer belastende beroepsgroepen zoals politieagenten, brandweerlieden en veel beroepen in de bouw, het vervoer of de zorg. Er ligt nu een principe akkoord voor militair personeel waarin de vroegpensioen regeling, die op omslagbasis wordt gefinancierd, structureel is ingevuld als voortvloeisel van ook de werkgeversverantwoordelijkheid in een zwaar beroep. Dit is een goede zaak en daarmee een belangrijk precedent. Maar een zwaluw maakt helaas nog geen lente! Vanuit de politiek worden dergelijke maatwerk- vroegpensioenregelingen nu tegengewerkt, onder het motto dat werkgevers moeten zorgen voor vervangend werk op latere leeftijd. In de praktijk komt dat werk er niet of nauwelijks. Daarom voeren politieagenten, bouwvakkers maar ook brandweerlieden en mensen in de zorg actie. Zij hebben ruimte nodig om zonder belastingboetes eigen fondsen te kunnen vormen. Binnen de sector zelf kunnen ze het beste zelf bepalen wie daarvoor in aanmerking komen. Hierbij circuleren ook nu al voorstellen waarbij gekeken kan worden naar de zwaarte van het werk mede in combinatie met onregelmatigheid, in relatie tot sectoraal ingevulde uittredingsregelingen.

- **Koppeling levensverwachting en AOW-leeftijd anders**

In huidige koppeling gaat de AOW-leeftijd onverantwoord snel omhoog en zitten we al snel op de hoogste AOW-leeftijd ter wereld. Want hoe heeft Nederland dit nu geregeld: elk jaar langer leven, leidt één op één tot een heel jaar langer werken. Dat is niet logisch.

Het klopt dat we met z'n allen ouder worden, en dat bepaalde groepen – binnen zekere grenzen – ook langer kunnen doorwerken. Maar het is niet eerlijk om elke minuut dat je langer leeft om te zetten in extra langer werken. Veel beter is het om een jaar langer leven op te delen in een half jaar langer werken en een half jaar extra AOW en pensioen.

Anders krijg je de absurde situatie dat we in een vergrijzende samenleving extra bezuinigen op de oudere generaties door dalende AOW-lasten en een dalende aanvullende pensioenpremie.

Concreet is ons voorstel: Stop met de verdere verhoging van de AOW leeftijd. Hiermee wordt de AOW-leeftijd bevroren op 66 jaar. Dit kabinet moet stoppen met de volkomen onacceptabele één op één verhoging van de AOW leeftijd.

- **Flexibel pensioen of deeltijdpensioen bevorderen**

Het fiscale nadeel van vervroegd met deeltijdpensioen gaan verdwijnt ook als het aan de FNV ligt. De boete op vroegpensioen die werkgevers moeten betalen moet weg. En over vroeg pensioen moet net zoals bij gewoon pensioen het geval is, geen AOW premie worden geheven.

We zien nu dat in vrijwel alle regelingen deeltijdpensioen mogelijk is maar dat er in de praktijk maar zeer weinig gebruik van wordt gemaakt. Vrijwel alle deelnemers gaan met voltijdpensioen. Ook in de cao moet deeltijdpensioen meer aandacht krijgen en in arbeidsorganisaties worden belemmeringen weggenomen om met deeltijdpensioen te gaan.

- **AOW-flexibel**

De FNV is ervan overtuigd dat het enorm kan helpen bij regelingen in sectoren als daarbij de AOW flexibel kan worden ingezet. Voorwaarde daarbij is wel dat de AOW-uitkering voldoende kan worden aangevuld voor mensen met lagere inkomens.

Wat de FNV betreft wordt de huidige vaste AOW-leeftijd voor *werkenden* omgezet in een flexibele AOW-leeftijd met maximaal 4 jaar naar voren of maximaal 4 jaar naar achteren.

Vervroegen van de ingangsdatum van de AOW is altijd een strikt individuele keuze, je kunt dus nooit gedwongen worden door overheid, uitkeringsinstantie of werkgever. Vervroegen kan alleen bij werkenden en op voorwaarde dat mensen daardoor niet onder het sociaal minimum terecht komen. Eerder opnemen van de AOW leidt in principe tot een verlaging van de uitkering, omdat deze over meer jaren wordt gespreid. Maar voor lagere en middeninkomens wil de FNV dit nadeel beperken. De actuariale kortingsfactor, die ongeveer 7% bedraagt, en daarmee zeker voor lagere en middeninkomens onbetaalbaar is, moet worden verlaagd naar 3% op minimumloonniveau en naar 6% vanaf modaal.

- **Doorwerkbonus voor oudere werkende**

Voor alle werkenden komt er een doorwerkbonus van maximaal €10.000 ofwel circa één jaar AOW. (zie volgende hoofdstuk).

2. Met voldoende *inkomen*

Werkenden met hoge inkomens hebben vaak genoeg pensioen opgebouwd om daarmee al eerder te kunnen stoppen met werken. Mensen met lage inkomens kunnen dat niet. Op dit moment werken mensen met lage inkomens door tot hun AOW-leeftijd, terwijl beter betaalden gemiddeld als stoppen voordat ze 64 worden.

De FNV wil dat – net als het pensioen – ook de AOW in de tijd naar voren kan worden gehaald. Het bijbehorende inkomensverlies moet worden opgevangen door een gunstig tarief voor de laagste inkomens, aangevuld met een doorwerkbonus van in totaal € 10.000,- en spaarregelingen in sectoren met het zwaarste werk.

- **AOW-uitkering omhoog**

De AOW als eerste pijler in de ouderdagvoorziening heeft versterking nodig. Om bij lagere inkomens meer ruimte te scheppen voor een flexibele AOW moet de AOW financieel worden verbeterd. Dit is mogelijk door deze te koppelen aan de ontwikkeling van de verdiende lonen in plaats van aan de contractlonen. De afgelopen 30 jaar groeiden de verdiende lonen duidelijk harder dan de contractlonen. De verwachting is dat dit de komende jaren doorgaat. Dit leidt tot scheefgroei,

waarbij voor een deel van de mensen het ouderdomspensioen (de tweede pijler) veel harder groeit dan de AOW. Een stevigere AOW stuurt deze ontwikkeling bij. Dit schept ook bij lagere inkomens meer ruimte voor een flexibele AOW. De FNV wil dit bereiken door de AOW met een half procent per jaar extra te verhogen boven de huidige koppeling aan de contractlonen.

- **Doorwerkbonus € 2000,- per jaar (tussen 60 en 65) = 1 jaar AOW**

Een doorwerkbonus voor alle oudere werkenden biedt een extra mogelijkheid om inkomensverlies op te vangen. De doorwerkbonus bedraagt €2000 per jaar tussen de 60- jarige en 65-jarige leeftijd. De doorwerkbonus stimuleert langer doorwerken in deze fase. Maar de doorwerkbonus kan ook worden ingezet om vervroegd pensioen te financieren.

Bij het flexibel laten ingaan van de AOW geldt geen bruto-netto nadeel maar ook geen bruto-netto voordeel. Dus stoppen voor AOW levert geen fiscaal nadeel meer op. Dit geldt ook voor het aanvullend pensioen. Deeltijd AOW en deeltijd aanvullend pensioen zullen goed wettelijk worden gefaciliteerd.

- **Meer fiscale ruimte voor vroeg pensioen regelingen met werkgeversbijdrage en minder belasting op toeslagen voor zwaar werk**

De FNV wil dat op sector niveau de mogelijkheden om vroegpensioen regelingen op kapitaal basis te kunnen treffen worden vergroot.

Op cao-niveau wil de FNV de mogelijkheid om fiscaal gunstig op vrijwillige basis 3% van het loon aan te wenden voor vermogensvorming. Deze regelingen kunnen ook worden ingezet om maatwerkkuitredingsregelingen voor werkenden in zware beroepen te faciliteren. Deze spaarregeling zal geleidelijk rijpen. Dit vergt extra aandacht voor de generaties die in een zwaar beroep hebben gewerkt en die nu eind 50, begin 60. Voor die groep moet het spaarpercentage hoger kunnen liggen (maximaal 6%). We zien dat zwaar werk een negatieve invloed heeft op de gezondheid en in mindere mate ook op de levensverwachting. Dit geldt in versterkte mate voor ploegenwerk en nachtarbeid. De schadelijkheid neemt toe als het werk langduriger en op hogere leeftijd wordt verricht. Dit pleit voor goed toegankelijke vroegpensioen regelingen.

De FNV wil dat zwaar werktoeslagen fiscaal vriendelijk moeten kunnen worden ingezet om vroegpensioen regelingen te kunnen financieren. Dit pleit voor een verlaagd belastingtarief over zwaar werktoeslagen als deze worden aangewend voor noodzakelijke vroegpensioenregelingen.

- **Minder actuariële korting voor lagere inkomens**

Eerder opnemen van de AOW leidt tot een verlaging van de uitkering, omdat deze over meer jaren wordt gespreid. Deze korting wordt voor lage inkomens beperkt met het oog op een voor hun gemiddeld lagere levensverwachting tot een lager actuariel tarief van 3%.

Voor de midden en hogere inkomens wil de FNV een actuariel tarief van 6%, hetgeen nog altijd licht actuariel gunstig is. Hiervoor komt er een oplopende schaal van 3% op minimumloonniveau naar 6% vanaf modaal. Dit maakt vroeg pensioen opnemen voor lagere en midden inkomens een stuk gunstiger. Daarmee wordt recht gedaan aan bestaande verschillen in levensverwachting tussen inkomensgroepen.

- **Schrappen RVU-boete en andere fiscale belemmeringen**

Alle directe en indirecte boetes op vroegpensioenen dienen te worden weggenomen. Deelnemers en sectoren moet in staat worden gesteld om zorg te dragen voor hun eigen maatwerk. De overheid mag mensen niet indirect verplichten om door te werken tot aan de AOW datum ook als de werk of persoonlijke situatie zich daarvoor niet leent. Dus weg met de RVU boete, dat is de strafboete die werkgevers verschuldigd zijn over vroegpensioenen op omslagfinancieringsbasis. En ook de AOW premie heffing over vroegpensioenen die werkenden verschuldigd zijn moet van de baan. Vroeg pensioen en pensioen na de AOW leeftijd dienen daarmee gelijk te worden behandeld.

3. In goede gezondheid

- **Betere arbeidsomstandigheden**

Bedrijven moeten nu echt snel aan de slag met het verbeteren van arbeidsomstandigheden en preventie van uitval. Het werk wordt dan gezonder en vroegtijdige slijtage bij verreweg de meeste werknemers kan hierdoor worden voorkomen. Per bedrijfstak zijn aanvullende, op de sector gerichte maatregelen nodig, speciaal voor die mensen die onder de meest slijtende omstandigheden moeten werken en waar vroegtijdige slijtage niet is te voorkomen. Hiervoor moeten sectoren criteria opstellen die de verzwakende omstandigheden goed zichtbaar maken. Waar mensen toch te zwaar werk doen, moeten werknemers de mogelijkheid krijgen om eerder te kunnen stoppen, met behoud van een goede AOW. In die gevallen spreekt het vanzelf dat de betreffende werkgevers bijdragen om financiële terugval te compenseren. Kortom: maatwerk in sectoren, met steun van de overheid.

- **Duurzame inzetbaarheid**

De koninklijke weg is dat iedereen in gelijke mate in staat is om de pensioenleeftijd gezond werkend te halen. Om dat doel te bereiken wordt in de cao en als uitwerking daarvan op de werkvloer invulling gegeven aan een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Het gaat om gezondheid en arbo beleid, scholing om te zorgen dat de arbeidsmarkt positie voor alle werkenden sterk blijft, mobiliteit die mogelijk maakt dat werkloosheid kan worden vermeden en dat mensen niet uitgekeken raken op hun baan. In de Beleidsagenda 2020 is in 2011 een uitgebreid pakket maatregelen uitgewerkt. De overheid maakte dit mede mogelijk door financiële stimulansen. Vanaf 2012 is de hele overheidsbijdrage weg bezuinigd en is de voortgang in de duurzame inzetbaarheid in de vertraging terecht gekomen ook omdat daar investeringen zijn uitgebleven. Er moet nu een ambitieus Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid van de grond worden getild. Nationaal, sectoraal en – vooral- op de werkvloer. De FNV is bereid daartoe met overheid en werkgevers op nationaal niveau in overleg te treden.

- **Een betere toegang tot de arbeidsongeschiktheidsregelingen**

Het langer doorwerken en verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd leidt tot een hogere instroom van ouderen in de WIA (+14% volgens UWV Kennisverslag 2018-6). Het is een illusie te denken dat iedere werknemer 'fit de finish' haalt, ondanks alle inspanningen op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Het hoge theoretische karakter van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling zorgt ervoor dat er ook mensen zijn die niet gezond de finish halen en desalniettemin ook niet voor WIA in aanmerking komen. FNV vindt dat werknemers erop moeten kunnen vertrouwen dat zij fatsoenlijk verzekerd zijn als zij arbeidsongeschikt worden. Dit vertrouwen wordt ernstig beschaamd

als de in het regeerakkoord voorgenomen aanscherping van het arbeidsongeschiktheids criterium wet wordt. Het voorstel dat je geen recht op WIA hebt als je in theorie maar 1 functie kan vervullen, moet van de baan. Zeker voor de groep ouderen met beperkingen voor wie de kansen op de arbeidsmarkt nihil zijn is het een zure appel als zij naar de WW worden verwezen in plaats van naar de WIA. FNV wil een realistischer arbeidsongeschiktheids criterium waarbij reële kansen op de arbeidsmarkt worden meegenomen.

- **Generatiepact**

Generatiepact-maatwerkregelingen zoals de bestaande 80 [soms 60!]/90/100 regelingen worden eveneens gestimuleerd. In de vormgeving wordt voorkomen dat de relatieve loonkosten van oudere werkenden daardoor stijgen. Dit kan door bijvoorbeeld per sector de kosten over alle leeftijdsgroepen te spreiden.

Tot slot: geen verdringing door vrijwillig langer doorwerken

Om verdringing op de arbeidsmarkt te bestrijden is een gelijk speelveld nodig voor werken voor en na de AOW-richtleeftijd. Dit helpt ook mee om de werkloosheid onder werkzoekenden beneden de AOW-richtleeftijd te bestrijden. We zien nu een hoge langdurige werkloosheid onder deze groep terwijl werkgevers steeds meer en vaker goedkope AOW'ers inschakelen. Deze arbeidsmarktverdringing op basis van oneerlijke concurrentie op loonkosten wordt ongedaan gemaakt.

De ontslagleeftijd waarop werkgevers de werknemer zonder vergunning kunnen ontslaan schuift 4 jaar naar achteren. Deze flexibiliteit naar achteren gaat echter pas in als de langdurige werkloosheid is gedaald naar een normaal niveau (het zogenaamde frictieniveau). Dit komt neer op een werkloosheidscijfer van 300.000, waarbij de langdurige werkloosheid onder ouderen niet hoger mag zijn dan de gemiddelde langdurige werkloosheid onder alle werkenden.

Verder wil de FNV gerichte maatregelen om de langdurige werkloosheid onder oudere werkenden te bestrijden langs de lijnen van de Beleidsagenda 2020. De langdurige werkloosheid onder oudere werkenden die in de periode 2010-2014 door de crisis zijn getroffen, ligt op een onaanvaardbaar hoog niveau. De gerichte aanpak om hen weer terug op de arbeidsmarkt te helpen moet verder worden geïntensiveerd. Discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt moet veel scherper worden bestreden. Het kan niet zo zijn dat er wel leeftijdsafspiegeling plaats vindt bij ontslagrondes maar dat bij het aannemen van nieuwe collega's ouderen veel te weinig kansen krijgen op een baan.