

FNV 11-puntenplan voor een flexibele AOW versie 2.0

Eerlijk stoppen met werken



De tijd is rijp voor een ander, beter beleid met een flexibele AOW die het mogelijk maakt om eerlijk te stoppen met werken. Met dit plan leggen we onze wensen helder en krachtig op tafel. Het is ontwikkeld door de Werkgroep AOW Flexibel en de Commissie Pensioenen van het Ledenparlement van de FNV. Het is op 30 januari besproken op een seminar met de FNV-achterban. Ook daarna zijn nog reacties binnengekomen. Resultaat is deze versie 2.0. Hierin zitten drie belangrijke veranderingen ten opzichte van versie 1.0. Achtereenvolgens gaat het om het preciezer formuleren wat volgens de FNV op korte termijn moet gebeuren met de AOW-leeftijd (bevrozing AOW-leeftijd, punt 1); een mildere variant van de actuariële korting voor mensen met lage inkomens die eerder stoppen (punt 3); Bovendien is een nieuw punt 11 toegevoegd over maatregelen om slijtage en uitval van werknemers te voorkomen.

Sinds de presentatie van dit plan wordt in verschillende sectoren en bedrijven actie gevoerd met brandbrieven en petitie voor eerlijk stoppen met werken (o.a. brandweer, politie, militairen, ambulances, bouw, Tata-steel). Met dit verbeterde 11-puntenplan legt de FNV een werkbaar alternatief op tafel voor het huidige beleid, waarin steeds meer mensen op versleten knieën naar een eindstreep moeten kruipen die steeds verder opschuift.

1. De koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting moet anders en beter.

Het steeds verder opschuiven van de AOW-leeftijd vormt een groeiend probleem voor mensen met relatief lage inkomens met een lagere levensverwachting en voor de grote groep werkenden die zwaar werk doen.

De FNV verzet zich dan ook met klem tegen de aangekondigde verhoging naar 67 jaar en 3 maanden in 2022 en tegen de verhoging van de richtleeftijd naar 68 jaar in 2018. De FNV roept het nieuwe kabinet op deze verhogingen ongedaan te maken en dit met hoge prioriteit wettelijk te regelen.

In huidige koppeling gaat de AOW-leeftijd onverantwoord snel omhoog en zitten we al snel op de hoogste AOW-leeftijd ter wereld. In de huidige systematiek leidt één jaar langer leven tot één jaar langer werken. Dat is onlogisch. De stijging van de levensverwachting zou tot stijging van alle perioden van je leven moeten leiden, dus ook meer tijd voor opleiding en meer tijd voor de AOW- en pensioenperiode. Anders ontstaat de paradoxale situatie dat we in een vergrijzende samenleving extra bezuinigen op de oudere generaties door dalende AOW-lasten en een dalende aanvullende pensioenpremie. Ook in het kader van eerlijk delen moet dit echt anders en evenwichtiger. De FNV stelt daarom een vaste verhouding voor tussen opbouwperiode en uitkeringsperiode. Eén jaar langere levensverwachting kan dan worden ondervangen door de AOW-richtleeftijd niet met één jaar maar met 6 maanden op te vangen en dus ook gemiddeld 6 maanden langere AOW-periode. De oploop in de AOW-leeftijd wordt op die manier gehalveerd. Dit werkt ook door naar de richtleeftijd in het Witteveenkader (voor de pensioenen) die daardoor ook minder snel zal stijgen bij een stijgende levensverwachting.

Concreet is ons voorstel: Stop met de verdere verhoging van de AOW leeftijd als eerste daad van het nieuw kabinet per 1-1-2018. Hiermee wordt de AOW-leeftijd bevroren op 65 jaar en 9 maanden. Vanaf 2020 wordt de leeftijd vervolgens stapsgewijs verhoogd naar 67 in 2025. In feite

keren we hiermee terug naar het verantwoorde tempo zoals dat oorspronkelijk in 2011 was afgesproken.

Pas daarna gaan we volgens deze methodiek geleidelijk verder omhoog naar 68 jaar in 2045. Dit gebeurt in 4 tussenstappen van telkens 3 maanden per 5 jaar, uitgaande van de huidige raming stijging levensverwachting.

2. De AOW als eerste pijler in de ouderdagsvoorziening 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.

3. De huidige gefixeerde AOW-leeftijd wordt voor werkenden omgezet in een flexibele AOW-Pensioen richtleeftijd 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 en kan dus nooit worden afgedwongen door overheid, uitkeringsinstantie of werkgever.

Vervroegen kan alleen bij werkenden en op voorwaarde dat geen beroep op aanvullende minimumuitkeringen nodig is. 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 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.

4. **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.

5. **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.

6. **Deeltijd AOW en deeltijd aanvullend pensioen zullen goed wettelijk worden gefaciliteerd.**

Het fiscale nadeel van vervroegd met deeltijdpensioen gaan verdwijnt ook. 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.

7. **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.

8. **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.

9. **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 maatwerkuitredingsregelingen 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%).

Generatiepact-maatwerkregelingen zoals de bestaande 80/90/100 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. Om zulke maatwerkregelingen in de cao mogelijk te maken moet de RVU-heffing verdwijnen waardoor dergelijke regelingen nu onnodig duur zijn. De RVU-strafheffing is bovendien een vorm van dubbele belastingheffing die haaks staat op de grondslagen van ons belastingstelsel.

10. **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.

11. **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 verzwarende 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.

Generiek Wettelijk <ul style="list-style-type: none">• Gebalanceerde koppeling levensverwachting• Koppeling aan verdiende lonen• Flexibele AOW leeftijd met actuariële korting• Verwijnen fiscale straf• Vervallen VUT strafheffing• Doorwerkbonus• Verbeteren arbeidsmarkt ouderen• Tegen gaan verdringing loonkosten• Verbeteren ontslagbescherming ouderen	Specifiek Wettelijk <ul style="list-style-type: none">• Doorwerkbonus• Lagere Actuariële korting voor lagere inkomens/spaarsysteem• cao- spaar systeem beroepen wettelijk beter mogelijk maken
Generiek cao <ul style="list-style-type: none">• Verbeteren pensioenregelingen (met extra aandacht lagere inkomens/ kortere levensverwachting)• Verbeteren arbeidsmarkt positie ouderen• cao spaarsysteem	Specifiek cao <ul style="list-style-type: none">• Generatiepact (zo vorm gegeven dat de ouderen niet duurder worden gemaakt)• Beter beschermen arbeidsmarkt positie zware beroepen (spaarsystemen voor eerder uittreden)