

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE
2513AA22XA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2017-0000134557

Datum 19 september 2017

Betreft Kamervragen van de leden Jasper van Dijk en Van Kent (SP)

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van de leden Jasper van Dijk en Van Kent (SP) over "pensioen en zware beroepen".

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Jetta Klijnsma

Vragen van de leden Jasper van Dijk en Van Kent (beiden SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over dat pensioen te laat komt voor mensen met zware beroepen (ingezonden 13 juli 2017).

Datum

19 september 2017

Onze referentie
2017-0000134557

1

Wat is uw reactie op het artikel "Pensioen komt te laat voor zware beroepen, verdubbeling afgekeurde ouderen in metaalindustrie" ? ⁱ

5

Bent u van mening dat de verhoging van de pensioenleeftijd lang niet voor iedereen haalbaar is? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen om ervoor te zorgen dat medewerkers gezond hun pensioen kunnen halen? Zo nee, waarom niet?

6

Is een verdere verhoging van de pensioenleeftijd voor mensen met zware beroepen volgens u verantwoord? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet? Graag een toelichting op uw antwoord.

Antwoord 1, 5 en 6:

Sociale partners zijn primair aan zet bij langer doorwerken van werknemers. Zowel werkgevers als werknemers moeten investeren in langer gezond actief kunnen zijn op de werkvloer, bijvoorbeeld via preventie en tijdige (om)scholing. Ook de zogenaamde generatiepact-regelingen waarbij oudere werknemers minder werken ten gunste van jongeren, kunnen hierbij een rol spelen. In het bijzonder is dit van belang bij groepen mensen, die extra risico lopen.

Uit een recent werkgeversonderzoek van TNOⁱⁱ komt naar voren dat bedrijven vaker beleid op duurzame inzetbaarheid ontwikkelen en meer ruimte bieden voor scholing en ontwikkeling van personeel. Tevens worden vaker maatregelen genomen voor psychosociale risico's. Uit een ander onderzoek van Berenschotⁱⁱⁱ blijkt dat duurzame inzetbaarheid hét belangrijkste HR thema van 2017 is. Zo geeft negentig procent van de werkgevers aan maatregelen te willen nemen om hun werknemers langer vitaal en vakbekwaam te houden. Ruim driekwart biedt hiertoe scholing aan, tweederde van de organisaties bekijkt de mogelijkheid voor het personeel om minder uren te werken en verder wordt er ingezet op aanpassing van de werkzaamheden en meer thuiswerken.

Een voorbeeld in dit verband betreft de groothandel in technische installatiematerialen (Technische Unie) waar wordt gezien hoe monteurs, chauffeurs, magazijnmensen en andere werknemers gezond en gemotiveerd langer kunnen doorwerken. Hierbij kan worden gedacht aan periodieke preventieve check-ups, een sterk veiligheidsbeleid, trainingen in het op de juiste manier tillen of verplaatsen van goederen en nieuwe middelen en technologieën om het werk zo weinig mogelijk fysiek belastend te maken. Dit gebeurt in samenwerking met onder andere een bedrijfsarts en een fysiotherapeut.

De overheid ondersteunt initiatieven om werkenden langer gezond en vitaal te houden, ondermeer via het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor duurzame inzetbaarheid: daarmee worden projecten gericht op het verminderen van werkstress, goed werkgeverschap en vitaliteit op de werkvloer gefinancierd.

Ook voor het midden en klein bedrijf loopt tot en met 2018 een project om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te stimuleren.

De problematiek van de zware beroepen is complex. De afgelopen jaren is gebleken dat het ondoenlijk is om tot een goede afbakening van het begrip 'zwaar beroep' te komen. In 2009 is een voorontwerp van wet over deze problematiek als flankerend beleid bij de verhoging van de AOW-leeftijd naar de Tweede Kamer gestuurd (Kamerstukken II, 2009/10, 32 163, nr. 16) en in overweging gegeven bij sociale partners. Sociale partners kwamen toen tot de conclusie dat een aparte zware beroepenregeling niet is uit te werken. Daarbij speelde ook de wijze van financieren van de compensatieregeling en de verdeling van lasten een rol. Ter uitvoering van de motie Voortman (Kamerstukken II 2016/17, 34 550 XV, nr. 68) is met sociale partners overlegd of er tot een definitie van zware beroepen gekomen kan worden. Zoals in de Kamerbrief over langer doorwerken en zware beroepen (dd. 18 september 2017) is aangegeven, is hierbij niet het ei van Columbus ontdekt.

Datum

19 september 2017

Onze referentie

2017-0000134557

2

Wat is volgens u de voornaamste reden van de sterke stijging van het aantal mensen dat in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) komt, met 12% in 2016 de grootste stijging sinds 2010?

Antwoord 2:

Het UWV heeft afgelopen juni een artikel^{iv} gepubliceerd waarin onderzocht is waar de stijging van de instroom in de WIA vandaan komt. Wanneer je het uitsplitst naar groepen, blijkt dat de grootste stijging zich voordoet bij de groep zieke WW'ers (+22,7%). Dit wordt in belangrijke mate verklaard doordat in 2014 als gevolg van de economische crisis het aantal WW'ers in vergelijkbare mate toenam.

3

Wat is uw reactie op de verdubbeling van het aantal nieuwe arbeidsongeschikten bij metaalarbeiders sinds de pensioenleeftijd in stappen omhoog gaat van 65 naar 67 jaar?

4

Wat vindt u van de mening van Jan Berghuis van pensioenfonds Metaal- en techniek (PMT), dat er vanaf 2020 een explosieve stijging van het aantal arbeidsongeschikten te verwachten is? Zo ja, hoe denkt u de groei van het aantal arbeidsongeschikten te kunnen beperken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3 en 4:

De AOW is een brede solidaire oudedagsvoorziening. Mede dankzij deze basisvoorziening en de voorzieningen in de 2e en 3e pijler behoort armoede onder ouderen in Nederland tot de laagste in Europa. Er is brede overeenstemming dat het proces van vergrijzing en ontgroening noodzaken tot een verhoging van de pensioenleeftijd. We leven langer en dat impliceert ook dat we langer kunnen werken. Sinds 2006 is een trend van langer doorwerken ook daadwerkelijk zichtbaar. Vanaf dit moment is de werkelijke uittreedleeftijd gestegen van gemiddeld 61 jaar naar gemiddeld 64 jaar en 5 maanden in 2016 (CBS, maart 2017). Daarnaast stijgt het percentage werknemers dat op het moment van pensionering 65 jaar of ouder is. In de afgelopen tien jaar is dit percentage verviervoudigd van 15 procent in 2006 tot 62 procent in 2016. Een flexibele

ingangsdatum van de AOW is momenteel onderdeel van de discussie. Met de verhoging van de pensioenleeftijd en het afschaffen van regelingen om vervroegd uit te treden, zullen er meer ouderen actief op de arbeidsmarkt blijven.

Ook in de sector metaal is het aantal werkenden van 60 jaar en ouder toegenomen, van 38.294 in 2012 naar 44.908 in 2015. Dit is een toename van 17%. De instroom in de WIA van metaalwerknemers met een vast contract van 60 jaar en ouder is ook gestegen, van 205 personen in 2013 naar 371 in 2016. Deze stijging is voor een deel het gevolg van het feit dat de gemiddelde leeftijd binnen de groep werkenden van 60 jaar en ouder is toegenomen (net als in andere sectoren). Het is bekend dat de kans om de WIA in te stromen, toeneemt naarmate een werknemer ouder is.

De instroomkans zal de komende jaren in de groep 60 jaar en ouder dan ook naar alle waarschijnlijkheid verder toenemen doordat het aantal werkende ouderen en hun gemiddelde leeftijd toeneemt.

Overigens werkt het overgrote deel van de werknemers door tot de pensioengerechtigde leeftijd. De hierboven beschreven ontwikkelingen laten wel zien dat het belangrijk is dat werknemers en werkgevers blijven investeren in langer gezond actief zijn op de werkvloer. Bijvoorbeeld via tijdige (om)scholing.

Datum

19 september 2017

Onze referentie

2017-0000134557

ⁱ Volkskrant. 12 juli 2017 (<http://www.volkskrant.nl/economie/aantal-afgekeurde-ouderen-stijgt-sterk-voor-zware-beroepen-komt-pensioen-te-laaten~a4505793/>)

ⁱⁱ TNO Werkgeversenquête Arbeidsomstandigheden 2016 (WEA), juni 2017

ⁱⁱⁱ HR Trends 2017-2018', is een onderzoek van HR- en salarisdienstverlener ADP Nederland, organisatieadviesbureau Berenschot en Performa Uitgeverij onder ruim 1.000 Nederlandse HR-professionals.

^{iv} UWV Kennisverslag: Wat is er aan de hand met WIA?, 8 juni 2017