

Vergaderjaar 2020–2021

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 559

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 mei 2021

Op 4 juli 2020 hebben het kabinet en sociale partners overeenstemming bereikt over de hervorming van het pensioenstelsel in een totaalpakket van maatregelen: het pensioenakkoord.¹ In het zomerreces van 2020 heb ik hier met uw Kamer over gedebatteerd.² Met deze brief wil ik uw Kamer informeren over de stand van zaken van de diverse trajecten. Deze brief bestaat uit twee delen. In het eerste deel beschrijf ik het proces van het wetsvoorstel toekomst pensioenen. In het tweede deel licht ik toe wat de stand van zaken is van de maatregelen die zien op gezond werkend het pensioen halen.

Het pensioenakkoord is een totaalpakket van afspraken en maatregelen. Naast afspraken over hervorming van het tweedepijlerpensioen, zijn er afspraken gemaakt over verbetering van de oudedagsvoorziening in Nederland in den brede.

Zo zijn onder meer afspraken gemaakt over het tempo waarmee de AOW-leeftijd omhoog gaat. In 2020 en 2021 bleef de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Hierna stijgt de AOW-leeftijd met 3 maanden per jaar, tot 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd niet 1 jaar per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden. De AOW-leeftijd blijft dus gekoppeld aan de levensverwachting, maar meer in balans. Beide maatregelen zijn reeds in wetgeving omgezet en door het parlement aanvaard.³

Het wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen is ook reeds inwerking getreden.⁴ Met dit wetsvoorstel zijn drie maatregelen uit het pensioenakkoord gerealiseerd. In deel 2 van deze brief licht ik dit nader toe, evenals de op de in januari jl. inwerking getreden Tijdelijke maatwerk-

¹ Kamerstuk 32 043, nr. 520.

² Handelingen II 2019/20, nr. 92, item 3.

³ Stb. 2019, nr. 246 (Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd) en Stb. 2020, nr. 503 (Wet verandering koppeling AOW-leeftijd).

⁴ Stb. 2021, nrs. 20 en 21 (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen).

regeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). Dit betreft een subsidieregeling waarvoor het kabinet voor de periode van 2021 tot en met 2025 1 miljard euro beschikbaar heeft gesteld om de totstandkoming van sectorale maatwerkplannen te bevorderen, gericht op het gezond doorwerken tot aan het pensioen.

1. Het wetsvoorstel toekomst pensioenen

Sinds het najaar van 2020 worden de afspraken over het tweedepijlerpensioen uit het pensioenakkoord uitgewerkt in het conceptwetsvoorstel toekomst pensioenen. Het conceptwetsvoorstel is omvangrijk en bevat fundamentele wijzigingsvoorstellen voor het pensioenstelsel. De afspraken die zijn uitgewerkt zorgen voor een duurzaam houdbaar pensioenstelsel dat eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen (wat ook betekent dat het pensioen directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie), pensioen transparanter en persoonlijker maakt en beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Maar niet alles wordt anders, de sterke punten uit het huidige systeem blijven behouden. Solidariteit en collectiviteit blijven belangrijke uitgangspunten en de huidige verplichtstelling blijft behouden. Het wetsvoorstel bevat ook wijzigingen voor het nabestaandenpensioen, een voorstel voor experimenteerwetgeving voor pensioenopbouw door zelfstandigen en een wijziging waardoor in de uitzendsector eerder pensioen opgebouwd zal worden dan nu.

Vlak voor het kerstreces is het conceptwetsvoorstel opengesteld voor internetconsultatie. De consultatie van het conceptwetsvoorstel heeft ruim 800 reacties opgeleverd. Het aantal reacties onderstreept de grote maatschappelijke betrokkenheid bij dit wetsvoorstel en is waardevolle inbreng om het wetsvoorstel en daarmee het pensioenstelsel van de toekomst te verbeteren. Alle inbreng wordt zorgvuldig bekeken en gewogen. Gezien de complexe materie en de benodigde afstemming met betrokken partijen als sociale partners, pensioenuitvoerders en toezichthouders kost dit op een aantal onderdelen meer tijd dan vooraf ingeschat.

Planning wetsvoorstel

Ik verwacht volgende maand de toezicht- en uitvoeringstoetsen aan respectievelijk de toezichthouders en de Belastingdienst uit te vragen, en advies in te winnen bij met name het College voor de Rechten van de Mens en de Raad voor de rechtspraak. Na verwerking van de toetsen en adviezen volgt nog de adviesaanvraag aan de afdeling advisering van de Raad van State. Vanwege deze (reguliere) processtappen bij een wetstraject verwacht ik het wetsvoorstel niet eerder dan begin volgend jaar naar de Tweede Kamer te kunnen zenden.

Uw Kamer heeft aangegeven het wetsvoorstel met alle noodzakelijke zorgvuldigheid te willen behandelen, en daar ben ik het zeer mee eens. Het gaat om grote belangen en complexe materie. Daarvoor is een adequate termijn nodig. Ik acht inwerkingtreding van het nieuwe pensioenstelsel uiterlijk per 1 januari 2023 realistisch. In overleg met beide Kamers tijdens het parlementaire proces en met betrokken partijen zal ik in het wetstraject bezien of de wet waar mogelijk en uitvoerbaar op onderdelen eerder dan 1 januari 2023 in werking kan treden. De voorziene inwerkingtreding uiterlijk per 1 januari 2023 is later dan aanvankelijk met 1 januari 2022 verwacht. Het past echter bij een gedegen proces van een van de meest grote stelselveranderingen van de afgelopen decennia. Tegelijkertijd acht ik het van belang dat zo snel mogelijk aan alle betrokkenen duidelijkheid wordt gegeven over de inhoud van de nieuwe wet,

zodat zij aan de slag kunnen met de transitie en implementatie. Partijen geven ook aan hier behoefte aan te hebben.

Voor betrokken partijen – sociale partners, jongeren- en ouderenorganisaties, pensioenfondsen, verzekeraars, uitvoeringorganisaties, toezichthouders – is het van belang om tijdig inzicht te krijgen in de beoogde uiterlijke inwerkingtreding van de wet. Door hierover duidelijkheid te scheppen kunnen decentrale partijen hun voorbereidende handelingen hierop inrichten c.q. herijken, zodat zij de stelselherziening op een ordentelijke wijze kunnen vormgeven. In overleg met genoemde partijen heb ik gekozen om de voorziene uiterlijke inwerkingtreding weliswaar op te schuiven, maar die vertraging zoveel mogelijk te beperken.

Samen met betrokken partijen span ik mij in om in de komende periode tempo te blijven maken in de uitwerking van de wetgeving en om de stelselherziening de komende jaren zo goed mogelijk beslag te laten krijgen. Ook bij een latere inwerkingtreding zullen deze voorbereidende werkzaamheden zoveel als mogelijk de komende maanden doorgang blijven vinden. Zo zal er naar verwachting in de zomer een gezamenlijk informatieplatform voor betrokken decentrale partijen beschikbaar zijn. De Stichting van de Arbeid (hierna de Stichting), de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben de handen ineengeslagen om voor de betrokken decentrale partijen op dit platform informatie op maat te ontsluiten ten behoeve van de transitie naar een ander pensioencontract.

De komende periode is de inzet van alle betrokken partijen erop gericht om de wetswijzigingen uiterlijk per 1 januari 2023 inwerking te laten treden en hierna de implementatie soepel te laten verlopen. Indien uw Kamer voorafgaand aan indiening van het wetsvoorstel behoefte heeft om op technisch niveau geïnformeerd te worden over de afspraken uit het pensioenakkoord, ben ik graag bereid dit te faciliteren.

Vanwege de nauwe onderlinge inhoudelijke samenhang zal de wetgeving van de stelselherziening integraal, gelijktijdig voor parlementaire behandeling worden ingediend. In beginsel geldt de beoogde inwerkingtreding van uiterlijk 1 januari 2023 voor alle onderdelen van de wet. Met betrokken partijen en in samenspraak met beide Kamers zal ik zoals gezegd bezien of eerdere inwerkingtreding van onderdelen van de wet nog gewenst en mogelijk is.

In onderstaande ga ik nader in op enkele onderdelen uit het wetsvoorstel.

Transitieperiode en transitie-ftk

In samenspraak met sociale partners en pensioenuitvoerders heb ik bezien of met de voorziene inwerkingtreding uiterlijk per 1 januari 2023 ook de einddatum van 1 januari 2026 te handhaven is. Het streven van genoemde partijen is en blijft om per 1 januari 2026 of waar mogelijk zelfs eerder de overstap te kunnen maken naar het nieuwe pensioenstelsel, zodat een robuuster, toekomstbestendig stelsel binnen afzienbare tijd bereikt kan worden. Het uitgangspunt blijft evenwel een zorgvuldige transitie voor iedereen, de uitvoering is een belangrijk aandachtspunt. Betrokken partijen geven aan dat niet uitgesloten is dat in sommige situaties een transitieperiode van drie jaar niet volstaat. Om deze reden acht ik het verstandig om een maximale eindtermijn op 1 januari 2027 te stellen om ook voor deze situaties een zorgvuldige transitie te kunnen accommoderen. Het is goed om te benadrukken dat partijen ervoor kunnen kiezen om binnen de transitieperiode op een eerder moment de overstap te maken. Door deze flexibiliteit in de transitieperiode kan recht worden gedaan aan wat nodig is in specifieke situaties.

Afgelopen najaar heb ik u geïnformeerd over de voorgenomen uitwerking van het financiële toetsingskader voor pensioenfondsen in de transitieperiode.⁵ Het zogenoemde transitie-ftk maakt onderdeel uit van het wetsvoorstel toekomst pensioenen. Het uitgangspunt is dat in het transitie-ftk waar mogelijk met de blik van het nieuwe pensioenstelsel naar de huidige situatie wordt gekeken en gehandeld en dat sprake is van een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap op het nieuwe stelsel. De rechtstreekse koppeling tussen het transitie-ftk en het nieuwe pensioenstelsel brengt met zich mee dat ook de periode voor het transitie-ftk verschuift naar uiterlijk 1 januari 2023 tot uiterlijk 1 januari 2027. Er kan immers tot inwerkingtreding van de nieuwe regels nog niet met de blik van het nieuwe pensioenstelsel naar de huidige situatie gekeken worden. In overleg met betrokken partijen wordt bezien of het mogelijk is of het transitie-kader eerder in werking kan treden dan 1 januari 2023, mits het parlementaire proces dan is afgerond. In dat geval kan er bijvoorbeeld al eerder gebruik worden gemaakt van de voorgenomen verlaagde indexatiegrens. Voor het jaar 2022 zal blijven gelden dat in aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel onnodige kortingen worden voorkomen. Ik ben voornemens om onder dezelfde voorwaarden als de voorgaande twee jaren in 2022 voor pensioenfondsen het aantal meetmomenten waarna aan het minimaal vereiste vermogen moet worden voldaan te verruimen, evenals de hersteltermijnen van het vereist eigen vermogen. Daarbij zal dus ook in 2022 een minimale dekkingsgraad van 90% worden gehanteerd.

Nabestaandenpensioen

Een belangrijk onderdeel van het wetsvoorstel toekomst pensioenen is de hervorming van het nabestaandenpensioen. In het pensioenakkoord hebben het kabinet en de SER aangegeven het belangrijk te vinden dat bij de herziening van het pensioenstelsel het nabestaandenpensioen meer wordt gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker wordt en risico's worden verkleind. De huidige situatie, waarbij er verschil kan zijn in zowel de hoogte van de dekking als de financiering van het nabestaandenpensioen, is voor deelnemers onoverzichtelijk en vergroot de kans op het ontbreken van dekking bij baanwisselingen, werkloosheid of echtscheiding. De voorgestelde wetswijzigingen van het nabestaandenpensioen zijn gebaseerd op advies van de Stichting.⁶ Dit advies is overgenomen en uitgewerkt in de conceptwetgeving die opengesteld is geweest voor internetconsultatie.

Er zijn veel reacties binnengekomen op dit onderdeel van het wetsvoorstel. Naast suggesties tot aanpassing van het voorstel zag een deel van de reacties op de nog ontbrekende oplossing voor de transitie van opgebouwd nabestaandenpensioen naar het nieuwe systeem. Aan deze oplossing wordt momenteel nog gewerkt. Ook behoeven de diverse maatregelen voor dekking bij einde dienstverband en de samenloop daartussen en de uniformering van het partnerbegrip nog de nodige aandacht. Pensioenuitvoerders en sociale partners zijn nauw betrokken bij deze verdere uitwerking. Daarnaast wordt momenteel de wenselijkheid van de mogelijkheid tot meer maatwerk in de hoogte van de nabestaandenuitkering onderzocht, bijvoorbeeld in de vorm van een hogere uitkering tot maximaal een jaarsalaris gedurende een beperkte periode (actuarieel neutraal).

⁵ Kamerstuk 32 043, nrs. 549 en 554.

⁶ <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/nabestaandenpensioen>.

Vanwege de nauwe samenhang met de aanpassingen van het pensioenstelsel voor het ouderdomspensioen en het uitvoeringsvoordeel om beide onderdelen gelijktijdig mee te nemen in de transitie, wil ik beide onderwerpen in één wetsvoorstel behouden.

Experimenten pensioensparen zelfstandigen

Eind 2019 heb ik uw Kamer in de *voortgangsrapportage uitwerking pensioenakkoord* geïnformeerd over mijn voornemen om – naar aanleiding van initiatieven vanuit de pensioensector – experimenteerwetgeving te willen faciliteren voor experimenten waarin zelfstandigen op een eenvoudige manier pensioen kunnen sparen in de tweede pijler.⁷ Ondanks het feit dat de experimenten losstaan van de afspraken in het pensioenakkoord, wil ik dit onderwerp vanwege de nauwe samenhang met de stelselherziening in het wetsvoorstel toekomst pensioen meenemen.

Een aantal partijen heeft in het kader van de internetconsultatie van het wetsvoorstel toekomst pensioenen gereageerd op de voorgestelde experimenteerbepaling. Die reacties illustreren dat verschillend wordt gedacht over de gewenste en de juridisch mogelijke ruimte voor vrijwillige aansluiting door zelfstandigen in de tweede pijler. In verschillende reacties wordt hierbij gewezen op mogelijke consequenties van experimenten met vrijwillige aansluiting van zelfstandigen in de tweede pijler voor de taakafbakening en marktordening. Ik heb hier onlangs ook vragen van het voormalig Kamerlid Smeulders (GroenLinks) over beantwoord.⁸

De verdere uitwerking van de beoogde experimenteerwetgeving dient zorgvuldig te gebeuren, waarbij verschillende belangen dienen te worden afgewogen. Allereerst het belang van de zelfstandige om toegang te hebben tot goede en passende pensioenvoorzieningen. Daarnaast de houdbaarheid van de verplichtstelling door behoud van voldoende solidariteit en collectiviteit in de tweede pijler en het voorkomen van strijdigheid met (Europese) mededingings- en gelijke behandelingswetgeving. Ten derde de uitvoerbaarheid van de experimenten voor pensioenuitvoerders en de Belastingdienst. Deze randvoorwaarden worden breed gedeeld door de betrokken partijen. Ik zet in op een voorstel dat aan deze randvoorwaarden voldoet en tegelijkertijd ruimte biedt voor experimenten door pensioenuitvoerders – inclusief verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Ten behoeve van de nadere uitwerking van de experimenten ben ik in gesprek met pensioenuitvoerders, zelfstandigenorganisaties, het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie.

Een tweede traject op het terrein van het stimuleren van pensioenopbouw door zelfstandigen betreft de afspraak uit het pensioenakkoord dat sociale partners gezamenlijk met zelfstandigenorganisaties zouden onderzoeken of en hoe zij mogelijkheden, zoals *auto enrollment*, variabele inleg en/of een verplichtstelling, kunnen realiseren. Ik heb de Stichting in juni 2020 gevraagd hiermee aan de slag te gaan en mij te informeren over de uitkomst. Op 22 december 2020 heb ik de uitkomsten van het onderzoek van de Stichting ontvangen. Het onderzoek is als bijlage bij deze brief gevoegd⁹. Voor de volledigheid merk ik op dat dit tweede traject geen onderdeel uitmaakt van het wetsvoorstel toekomst pensioenen.

⁷ Kamerstuk 32 043, nr. 510.

⁸ Aanhangsel Handelingen II 2020/21, nr. 2284.

⁹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Het onderzoek brengt de bestaande mogelijkheden voor zelfstandigen om binnen de tweede en derde pijler pensioen op te bouwen in kaart. Ook gaat de Stichting op hoofdlijnen in op de knelpunten die pensioensparen door zelfstandigen in de weg staan. Zij constateert dat zelfstandigen beperkt gebruik maken van de mogelijkheden (zowel binnen de tweede als derde pijler) en dat zelfstandigen binnen de huidige wettelijke kaders beperkte toegang hebben tot de tweede pijler. De Stichting concludeert dat het vergroten van de toegankelijkheid van de tweede pijler voor zelfstandigen voordelen met zich meebrengt. Tegelijkertijd ziet zij dat het binnen dezelfde kring brengen van werknemers en zelfstandigen niet eenvoudig is en een aantal risico's kent. De Stichting geeft tot slot aan voornemens te zijn een vervolg te geven aan het onderzoek. Zij wil een inventarisatie maken van welke aanvullende mogelijkheden gewenst zijn om zelfstandigen meer toegang te verlenen tot de tweede pijler en vooral hoe die aanvullende mogelijkheden vormgegeven zouden kunnen worden. De Stichting geeft daarbij aan dat draagvlak onder zelfstandigen gewenst is en dat zij dan ook bij deze zoektocht betrokken zullen worden. Hier hecht ik ook aan. Ik heb de Stichting laten weten uit te kijken naar dit vervolg en medewerking vanuit mijn ministerie toegezegd. De Stichting heeft mij laten weten in de eerste helft van 2021 te beginnen met het vervolgonderzoek.

Verkorting wachttijd pensioenopbouw uitzendsector

De Stichting heeft in het «Aanvalsplan Witte vlek» sociale partners in de uitzendbranche opgeroepen om de wachttijd voor pensioenopbouw zoveel mogelijk te beperken. Tevens beveelt de Stichting aan om de uitzonderingsbepaling voor het uitzendwezen in de Pensioenwet in lijn te brengen met hetgeen wettelijk is bepaald voor de andere sectoren (maximaal twee maanden). Deze aanbeveling zal sterk bijdragen aan het verkleinen van de omvang van de witte vlek in de uitzendsector.

In de zomer van 2020 heb ik uw Kamer geïnformeerd dat ik deze aanbeveling overneem en de Pensioenwet in die richting zal aanpassen.¹⁰ Dit betekent dat de (wettelijke mogelijkheid van een) wachttijd in de uitzendsector maximaal 8 gewerkte weken wordt, in plaats van het huidige maximum van 26 gewerkte weken. Met het uitstellen van de beoogde inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen, verschuift deze beoogde wetswijziging ook naar 1 januari 2023. Zoals hiervoor al weergegeven, zal ik in overleg met betrokken partijen bezien of de wet waar mogelijk en uitvoerbaar op onderdelen eerder dan 1 januari 2023 in werking kan treden, mits de parlementaire behandeling dit toelaat. Sociale partners kunnen vooruitlopend op de wetswijziging overigens al in de nieuwe cao afspraken maken over een kortere wachttijd, het wettelijk kader bepaalt alleen de maximale wachttijd. De huidige cao voor uitzendkrachten loopt op 31 mei 2021 af. Momenteel onderhandelen sociale partners over een nieuwe cao waar, naar ik heb vernomen, het verkorten van de wachttijd één van de onderwerpen is die besproken wordt. Partijen streven ernaar om per 1 juni 2021 een nieuw cao te hebben afgesloten. Mede gezien de gesprekken die ik eerder met de sector heb gevoerd, vertrouw ik erop dat sociale partners in de uitzendsector de wachttijd vooruitlopend op inwerkingtreding van het wetsvoorstel al in 2021 besluiten te verkorten met als ingangsdatum 1 januari 2022. Daarmee wordt geborgd dat werknemers in de uitzendsector minder lang hoeven te wachten voor ze beginnen met het opbouwen van pensioen.

¹⁰ Kamerstuk 32 043, nr. 520.

Zoals in de inleiding geschetst moet er nog een aantal stappen gezet worden voordat het wetsvoorstel bij uw Kamer wordt ingediend. Parallel aan dit proces wordt er gestart met het opstellen van de bijbehorende lagere regelgeving. Hiermee kan de lagere regelgeving worden opgesteld voor consultatie op het moment dat het wetsvoorstel bij uw Kamer wordt ingediend. Op die manier heeft u bij de start van de parlementaire behandeling inzicht in het volledige pakket van concept wet- en regelgeving.

2. Pensioenakkoord – gezond werkend naar pensioen

In het pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond werkend hun pensioen kunnen halen. Twee tijdelijke maatregelen zorgen er voor de korte termijn voor dat mensen die moeite hebben de pensioendatum gezond werkend te halen – bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van hun werk – eerder kunnen stoppen met werken. Sinds afgelopen 1 januari is er een drempelvrijstelling gerealiseerd voor regelingen voor vervroegd uitreden (RVU's). Voor RVU's die onder deze drempel blijven, is geen RVU-heffing verschuldigd. Dit biedt werkgevers (tijdelijk) de mogelijkheid om RVU's te financieren. De regeling geldt voor werknemers die in de periode tot en met 2025 drie jaar voor de AOW-leeftijd stoppen met werken. Deze maatregel is reeds in wetgeving omgezet en door het parlement aanvaard.¹¹ Bij de behandeling van dit onderdeel van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is de motie van de leden Gijs van Dijk Smeulders aangenomen.¹² De commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij de regeling van werkzaamheden dd. 20 april jl. een brief gevraagd over de stand van de uitvoering van deze motie. Hierbij voldoe ik aan dat verzoek. Naar aanleiding van de genoemde motie zal in het voorjaar van 2021 een snelle inventarisatie uitgevoerd worden naar de cao-afspraken en voor zover mogelijk de eerste signalen van het gebruik. Het onderzoek daartoe is reeds gestart. Ik streef ernaar uw Kamer voor de zomer nader te informeren. Op dit moment zijn er diverse collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) met daarin afspraken over de mogelijkheid tot RVU die op 1 januari 2021 in werking zijn getreden. Bijvoorbeeld de cao's Bouw en Infra, Afbouw, Schoonmaak- en glazen-wassersbedrijf en Politie. Op basis van deze regelingen kunnen vanaf 1 januari 2021 regelingen voor vervroegde uittreding tot stand komen. In verschillende andere sectoren – op dit moment zijn er bij SZW meer dan 70 bekend (stand begin mei) – wordt op dit moment nagedacht over de mogelijkheid van afspraken over duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden via onder meer een RVU-vrijgesteld bedrag.

Het kabinet heeft ook voor de periode van 2021 tot en met 2025 1 miljard euro beschikbaar gesteld om de totstandkoming van sectorale maatwerkplannen te bevorderen, gericht op het gezond doorwerken tot aan het pensioen. In overleg met sociale partners is de Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) tot stand gekomen, die in januari van dit jaar in werking is getreden en een looptijd kent tot eind 2025. Deze regeling voorziet in subsidies voor sectorale samenwerkingsverbanden van werkgevers en werknemers voor activiteiten op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Bovendien krijgen sectoren de mogelijkheid om, daar waar er knelpunten zijn, een tegemoetkoming aan te vragen in de kosten van regelingen voor eerder uittreden voor werknemers voor wie het doorwerken tot het pensioen te zwaar is

¹¹ Stb. 2021, nrs. 20 en 21 (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen).

¹² Kamerstuk 35 555, nr. 13.

geworden. Ik heb uw Kamer op 1 februari jl. geïnformeerd over de inwerkingtreding van de MDIEU.¹³ Een eerste aanvraagtijsvak, waarin samenwerkingsverbanden subsidie konden aanvragen voor het maken van een analyse van de problematiek in hun sector, is inmiddels afgerond en kon op veel belangstelling rekenen; meer dan zeventig sectoren hebben subsidie aangevraagd. Per 1 juni 2021 kunnen sectoren subsidie aanvragen voor activiteitenplannen rond duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. SZW beoogt met deze maatwerksubsidie voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden zoveel mogelijk sectoren te bereiken. Na dit eerste aanvraagtijsvak zullen er de komende jaren nog zeker drie aanvraagtijsvakken voor activiteitenplannen volgen.

Het kabinet investeert ook op structurele basis. Via het Meerjarig investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen is structureel 10 miljoen euro beschikbaar voor het beter toepasbaar maken en verspreiden van kennis en het stimuleren van bewustwording op deze thema's.¹⁴ En het aantal weken dat fiscaal gefaciliteerd verlof gespaard kan worden is per 1 januari jl. verdubbeld van 50 weken naar 100 weken.¹⁵

Op 26 maart jl. heb ik uw Kamer geïnformeerd over de voortgang van de uitwerking van de verplichte verzekering voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico.¹⁶ Ik heb hierin aangegeven dat samen met beoogde uitvoerders en sociale partners we vooruitgang bereiken, maar ook dat er uitdagingen blijven. Met inachtneming van het gegeven dat uw Kamer de brief van 26 maart controversieel heeft verklaard, blijven wij ook de komende periode met onverminderd commitment gezamenlijk aan deze uitdagingen werken.

Ik heb uw Kamer heden separaat geïnformeerd over het onderzoek en de kabinetsreactie hierop naar de mogelijkheid van het moment van uittreden onder voorwaarden koppelen aan het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45.

Op korte termijn verwacht ik u ook nog te kunnen informeren over de stand van zaken van het wettelijke keuzerecht om op pensioeningangsdatum maximaal 10 procent van de waarde van het opgebouwde ouderdomspensioen te kunnen opnemen (bedrag ineens). Ook informeer ik uw Kamer op korte termijn over het onderzoek – volgend uit het pensioenakkoord¹⁷ – naar het toevoegen van meer keuzemogelijkheden in het tweedepijlerpensioen.

Fundamentele stelselherziening verdient zorgvuldigheid

Afrondend concludeer ik dat er met alle betrokken partijen flinke progressie wordt geboekt bij de uitwerking van het totale pensioenakkoord. Het zorgvuldige proces dat ik wil doorlopen met alle genoemde trajecten kost op een aantal onderdelen meer tijd dan vooraf ingeschat. Alle betrokken partijen zijn gecommitteerd aan de afspraken in het pensioenakkoord. Samen blijven we voortgang boeken, stap voor stap.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

¹³ Kamerstuk 25 883, nr. 406.

¹⁴ Zie onder meer Kamerstuk 30 012, nr. 135.

¹⁵ Stb. 2021, nrs. 20 en 21 (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen).

¹⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1044.

¹⁷ Sociale partners hebben zich met het pensioenakkoord niet gecommitteerd aan de verkenning van verdergaande keuzemogelijkheden.