

**Advies inzake het wegnemen van belemmeringen
voor het doorwerken na 65 jaar**

14 november 2005 – publicatienr. 9/05

Colofon

De Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers in Nederland, t.w. de Vereniging VNO-NCW, de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, de Vereniging Land- en Tuinbouworganisatie Nederland, de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Uitgave:

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: stvda.info@ser.nl
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2005, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

INHOUDSOPGAVE

Advies aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 november 2005 inzake het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar

Adviesaanvraag van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 25 mei 2005 inzake het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar

Aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
De heer H.A.L. van Hoof
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 14 november 2005
Ons kenmerk : S.A. 05.090.70/EB/JS
Uw kenmerk : AV/IR/2005/38331
Betreft : Het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar

Geachte heer Van Hoof,

Bij brief van 25 mei 2005 heeft u het advies van de Stichting van de Arbeid gevraagd over het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar.¹

Aanleiding voor deze adviesaanvraag is dat de levensverwachting en het gemiddelde aantal gezonde jaren na het bereiken van de 65-jarige leeftijd is toegenomen en uw constatering dat een groeiende groep ouderen behoefte heeft aan actieve deelname aan het arbeidsproces, ook na het bereiken van de 65-jarige leeftijd, en dat deze groep het gedwongen moeten beëindigen van de loopbaan vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als een belemmering ervaart.

Daarnaast constateert u dat er een groep ouderen is die hoofdzakelijk vanwege financiële overwegingen arbeid wil (blijven) verrichten. Het gaat hierbij volgens u onder meer om migranten, kleine zelfstandigen en herintreedsters met een AOW- en /of pensioengat. Mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vraagt u de Stichting in te gaan op enkele meer specifieke vragen. Deze vragen hebben deels ook betrekking op ouderen tot 65 jaar.

¹ Zie bijlage 1.

Bij brief van 6 juni jl. heeft de Stichting u geïnformeerd dat zij de onderhavige adviesaanvraag wil betrekken bij haar voornemen om in het kader van het SER-advies “*Van alle leeftijden*”² ten behoeve van CAO-partijen een nota met gezamenlijke aanbevelingen te formuleren over een leeftijd bewust personeelsbeleid met bijzondere aandacht voor ouderen. Om deze reden voorzag de Stichting dat zij niet zou kunnen voldoen aan de door u voorgestelde adviestermijn. De Stichting gaf aan te verwachten dat zij in de loop van oktober 2005 zal kunnen reageren.

Hoewel de werkzaamheden van de Stichting terzake bedoelde nota in een afrondende fase bevinden, mag niet worden verwacht dat deze nota vóór december 2005 kan worden uitgebracht.

De Stichting heeft daarom alsnog besloten deze brief waarin op de vragen die specifiek betrekking hebben op doorwerken na de 65-jarige leeftijd wordt ingegaan, eerder dan bedoelde nota vast te stellen en aan u te verzenden.

Algemeen

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat een hogere arbeidsdeelname van ouderen op grond van sociale en economische overwegingen wenselijk en noodzakelijk is. Daartoe heeft de Stichting in het verleden reeds meerdere aanbevelingen aan werkgevers en werknemers in bedrijfstakken, sectoren en ondernemingen uitgebracht.³ Daarnaast hebben de sociale partners in 1997 in het met de regering overeengekomen Convenant inzake de Arbeidspensioenen onder meer afgesproken Vut-regelingen om te zetten in flexibele pensioenregelingen waarin de incentive dat langer werken loont, stevig is ingebouwd.⁴

De Stichting wil hierbij overigens allereerst opmerken dat naar haar oordeel de beleidsinspanningen ter verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen in de eerste plaats gericht dienen te zijn op de leeftijdscategorie ouderen tot 65 jaar. Immers, hoewel de arbeidsparticipatie onder deze categorie de laatste jaren al substantieel is toegenomen⁵, is een verdere verhoging van de participatie, mede gelet op de doelstellingen in het kader van de Lissabon-strategie, nog mogelijk en gewenst⁶.

² SER, *Van alle leeftijden; een toekomstgericht ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg*, 21 januari 2005 – publicatienr. 2/05.

³ Stichting van de Arbeid, *Werkend ouder worden: overwegingen bij en aanbevelingen over een arbeidsparticipatiebevorderend ouderenbeleid*, 26 juli 1993 – publicatienr. 5/93 alsmede *Leeftijd en Arbeid: nadere overwegingen en aanbevelingen ten behoeve van een participatiebevorderend ouderenbeleid*, 10 juli 1997 – publicatienr. 8/97 en *Aanbevelingen en suggesties uit het SER-advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*, februari 2000 – publicatienummer. 3/00.

⁴ Stichting van de Arbeid, *Convenant inzake de arbeidspensioenen*; december 1997, publicatienr. 12/97.

⁵ De arbeidsparticipatie van ouderen onder de 65 jaar is in Nederland veel sneller gestegen dan in de rest van Europa. Bedroeg de nette arbeidsparticipatie in 1995 van de groep ouderen van 55 – 64 jaar nog slechts 25,7%, in 2004 was dit cijfer gestegen tot 39,8% (Bron: CBS, *Statistisch Jaarboek 2005*). Daarmee is in 2004 de voor dat jaar beoogde doelstelling in het kader van de Lissabon-strategie dat 40% van de beroepsbevolking van 55 – 64 jaar actief is in een betaalde baan, nagenoeg gehaald.

⁶ Doelstelling voor 2010 is dat van de beroepsbevolking van 55 – 64 jaar ten minste 50% actief is in een betaalde baan.

Het bovenstaande neemt niet weg dat de Stichting eveneens de mening is toegedaan dat er vanzelfsprekend ook mogelijkheden dienen te zijn voor betaalde arbeid na 65 jaar.

Geconstateerd kan worden dat de betaalde arbeidsparticipatie van personen van 65 jaar en ouder op dit moment van beperkte omvang is. In 1993 bedroeg de netto arbeidsparticipatie onder deze groep 1,9% tegen 2,3% in 2004. In 2004 was de arbeidsparticipatie onder mannen 4% tegen 1% onder vrouwen waarbij moet worden aangetekend dat ca. 60% van de in deze leeftijdscategorie werkzame personen tot de categorie zelfstandigen (incl. freelancers) behoort.

De leeftijd van 65 jaar speelt een belangrijke rol in wet- en regelgeving op het gebied van de arbeid, zoals bij de ontslagbescherming, de (verzekeringsplicht voor de) werknemersverzekeringen en het wettelijke minimumloon.

In financieel opzicht is doorwerken na de 65-jarige leeftijd voor zowel de betrokken werkgever als de werknemer interessant vanwege de omstandigheid dat er geen premies voor de werknemersverzekeringen behoeven te worden afgedragen en er ook geen AOW-premie meer verschuldigd is⁷ terwijl doorgaans ook de pensioenpremie wegvalt. Dit resulteert in een gunstiger bruto/netto-traject dan voor werknemers jonger dan 65 jaar, respectievelijk in lagere loonkosten voor de werkgever, hetgeen zekere verdringingseffecten kan veroorzaken.

Veel CAO's of individuele arbeidsovereenkomsten bevatten een beding op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. In de vorig jaar van kracht geworden Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid is geregeld dat ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een hogere leeftijd een uitzondering vormt op het algemene verbod op leeftijdsdiscriminatie.⁸

De Stichting van de Arbeid acht het gewenst dat de mogelijkheid van het ontslagbeding bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, blijft toegestaan. Door het beding wordt als het ware een natuurlijk moment voor de beëindiging van het dienstverband ingebouwd en wordt voorkomen dat ieder jaar een groot aantal aanvragen voor een ontslagvergunning moet worden ingediend. In feite betekent het dat het ingaan van de AOW en het arbeidspensioen op 65-jarige leeftijd samenvalt met

⁷ Opgemerkt wordt dat de SER, uitgezonderd het werknemerslid benoemd door de MHP, in zijn advies *Van alle leeftijden* van 21 januari 2005 gepleit heeft voor een geleidelijke uitbreiding van de AOW-financiering uit de algemene middelen (of fiscalisering, waarbij het lagere seniorentarief in box 1 van de loon- en inkomstenbelasting komt te vervallen) op een zodanige wijze dat naast actieven (65-minners) ook AOW-gerechtigden een evenredige bijdrage leveren aan de financiering van de toename van de AOW-lasten. Een dergelijke maatregel leidt er uiteraard toe dat het bruto/netto-traject voor 65-plussers minder gunstig wordt dan thans het geval is.

⁸ Deze uitzondering geldt echter niet voor ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd welke ligt vóór de 65-jarige leeftijd. Wel is in de desbetreffende wet voorzien in een overgangsrecht op grond waarvan het wettelijke verbod op onderscheid dat betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of dienstverband in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd welke ligt vóór de 65-jarige leeftijd tot 2 december 2006 niet van toepassing is.

het eindigen van de arbeidsovereenkomst. In eerdere adviezen van de SER en de Stichting van de Arbeid is dit standpunt ook vastgelegd.⁹

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd behoeft evenwel niet het einde van het arbeidzame bestaan te betekenen. Het is aan de werkgever en de werknemer om in onderling overleg te bepalen of op grond van een nieuwe arbeidsovereenkomst kan worden doorgewerkt.

Samenvattend is de Stichting van oordeel dat doorwerken na 65 jaar in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever mogelijk moet zijn, indien beide partijen dit overeen willen komen (tweezijdige vrijwilligheid). Daarbij gaat de Stichting ervan uit dat de huidige mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op 65-jarige leeftijd blijven bestaan. Overigens zijn er uiteenlopende vormen denkbaar voor werknemers om na 65 door te werken. Naast het doorwerken op basis van een (nieuwe) arbeidsovereenkomst, is het, zoals eerder al opgemerkt, mogelijk door te werken als bijvoorbeeld zelfstandige-zonder-personeel (zzp-er).

Beantwoording specifieke vragen uit de adviesaanvraag

In het hiernavolgende wil de Stichting ingaan op de drie specifieke vragen die de staatssecretaris in zijn brief van 25 mei 2005 aan de Stichting van de Arbeid heeft voorgelegd.

1^e vraag:

Welke acties heeft de Stichting ondernomen of zal zij gaan ondernemen met betrekking tot het doorlichten van CAO's en pensioenregelingen op bepalingen die betaald werken na het 65^e jaar belemmeren?

In antwoord op deze vraag concludeert de Stichting, op grond van de haar bekende informatie afkomstig van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alsmede uit eigen kring, dat er geen belemmeringen in CAO's en pensioenregelingen bestaan om na de 65-jarige leeftijd door te werken indien de wens daartoe bestaat bij werknemer en werkgever.¹⁰ Zie in dit verband overigens ook het antwoord op de derde vraag.

⁹ Zie het SER-advies van 17 december 1999: SER; *Advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*; publicatiernr. 99/18 en Stichting van de Arbeid, *Aanbevelingen en suggesties uit het SER-advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*, 9 februari 2000 – publicatiernr. 3/00.

¹⁰ De enige bekende arbeidsvoorwaardelijke regeling die er specifiek op was gericht om het werken van ouderen die op die regeling een beroep doen/deden, tegen te gaan, is de VUT-regeling voor werknemers jonger dan 65 jaar. Het tegengaan van betaald werk in die regelingen was in het verleden overigens een direct gevolg van de arbeidsmarktdoelstelling van die regelingen. Zoals bekend, is het merendeel van de VUT-regelingen inmiddels afgeschaft; dit mede naar aanleiding van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid uit 1997 om VUT-regelingen om te zetten in flexibele pensioneringsregelingen (zie par. 4.3.1 van *Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen*; 20 mei 1997, publicatiernr. 6/97). Voor zover er nog VUT-constructies bestaan, zijn de negatieve prikkels om betaald werk te verrichten afgeschaft of in betekenis sterk ingeperkt. Dat geldt in ieder geval na 1 januari 2006 op basis van het aanvaarde amendement Vendrik op het wetsvoorstel inzake Vut, prepensioen en levensloop (VPL-wetgeving).

2^e vraag

Welke positieve prikkels acht de Stichting wenselijk om doorwerken na 65 jaar te stimuleren?

In antwoord op deze vraag merkt de Stichting op dat, zoals geconstateerd, de huidige CAO's geen belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar bevatten, terwijl het bruto/netto-traject voor betrokkenen gunstig is (a fortiori inclusief de AOW-uitkering) en ook de loonkosten voor de werkgever lager zijn. De Stichting ziet dan ook geen reden voor extra positieve prikkels, nog daargelaten waaruit deze dan zouden moeten bestaan.

3^e vraag

Kunnen flexibele arrangementen, zoals een deeltijdpensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar, het doorwerken na 65 jaar stimuleren?

Wat betreft de relatie tussen arbeidspensioenregelingen en doorwerken na 65 jaar wil de Stichting van de Arbeid het navolgende opmerken.

Samenloop van pensioen en loon kan voor de werknemer die overeenstemming met een werkgever bereikt over een nieuw dienstverband na het passeren van de 65-jarige leeftijd, financieel onvoordelig zijn (hogere belastingschijf) en in een aantal gevallen ook ongewenst, omdat bijvoorbeeld juist wordt doorgewerkt met het doel om de pensioensituatie te verbeteren.

De (fiscale) wetgeving voor arbeidspensioenen biedt een aantal mogelijkheden waar werknemers die na het bereiken van de 65-jarige leeftijd doorwerken, gebruik van kunnen maken, soms op voorwaarde dat ook de pensioenregeling in de bij wet geboden mogelijkheden voorziet.

Zo is er de mogelijkheid om het arbeidspensioen niet op de 65-jarige leeftijd te laten ingaan, maar de pensioeningang uit te stellen onder actuariel neutrale verrekening. (het zgn. 'oprenten' van het pensioen). Fiscale beperkingen zijn hierbij dat het pensioen niet later mag ingaan dan op de leeftijd van 70 jaar dan wel op het moment dat een pensioen wordt bereikt van 100% van het pensioengevende loon.

Naar het oordeel van de Stichting bestaan er in de fiscale sfeer geen belemmeringen om ook bij doorwerken na de 65-jarige leeftijd eventueel deel te nemen aan een pensioenregeling, al of niet met gebruik van deeltijdpensioen.¹¹

Juist met het oog op ouderen die vanwege een onvoldoende pensioenopbouw willen en kunnen doorwerken na de 65-jarige leeftijd, is het van belang dat ruimte wordt geschapen voor flexibele arrangementen die tegemoet komen aan de wensen van betrokkenen

¹¹ Deze opvatting van de Stichting wordt ook onderschreven door het Kabinet hetgeen blijkt uit een brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer d.d. 4 juli 2005 waarin de minister stelt dat naar het oordeel van het kabinet noch in de AOW noch in de regelgeving voor de aanvullende pensioenen elementen zitten die het doorwerken na 65 jaar belemmeren (Tweede Kamer 29 760 nr. 58). In dit verband zij ook gewezen op de motie-Bussemaker waarin de regering wordt gevraagd de voor- en nadelen te onderzoeken van een flexibilisering van de ingangleeftijd van het arbeidspensioen (Tweede Kamer 29 760, nr. 45). Recent heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit de Tweede Kamer de SER gevraagd de motie-Bussemaker te betrekken bij het advies inzake het sociaal-economisch beleid op middellange termijn (brief d.d. 3 oktober 2005 met kenmerk AV/PB/05/77485).

en die op basis van actuariële grondslagen gemiddeld genomen kosten- en inkomens-neutraal uitwerken.

De Stichting zal partijen betrokken bij pensioenregelingen en bij de uitvoering van pensioenregelingen oproepen om, waar dat nog niet heeft plaatsgevonden, in te spelen op de bestaande en de te verruimen mogelijkheden tot variabilisering van pensioenuitkeringen. In sommige gevallen betekent dit een veelal kleine aanpassing van de pensioenregeling. In andere gevallen zou kunnen worden volstaan met de bereidheid van de pensioenuitvoerder om in voorkomende gevallen medewerking te verlenen aan wensen van deelnemers en de betrokken werkgever.

Voorts wil de Stichting opmerken dat juist voor situaties waarin langer wordt door-
gewerkt en de pensioeningangsdatum wordt uitgesteld, het van groot belang is dat sprake is van een goede afstemming tussen de afspraken die in het kader van de arbeidsovereenkomst worden gemaakt en de mate van flexibilisering van de pensioenuitkering. Voorkomen moet immers worden dat een werknemer ouder dan 65 die gedurende een periode doorwerkt, tengevolge van een niet voorziene eerdere afloop van de arbeidsrelatie, bijvoorbeeld i.v.m. ziekte of om andere redenen, gedurende enige tijd zonder middelen van bestaan komt te zitten.

Tot slot wil de Stichting nog een opmerking maken over actieve pensioenopbouw gedurende de periode dat een werknemer ouder dan 65 jaar op arbeidsovereenkomst werkzaam is. Verondersteld mag worden dat in veel pensioenregelingen niet is voorzien in de mogelijkheid om pensioen op te bouwen na de 65-jarige leeftijd.

Partijen betrokken bij pensioenregelingen zouden kunnen overwegen om te regelen dat in de pensioenregeling, al of niet in combinatie met de invoering van de mogelijkheid van deeltijdpensioen, wordt voorzien in de mogelijkheid om pensioen op te bouwen na het 65^{ste} jaar.

Hierbij kunnen twee kanttekeningen worden geplaatst.

In de eerste plaats is de bijdrage aan het uiteindelijke pensioenresultaat van het uitstellen van de pensioeningangsdatum veel groter dan wat daaraan wordt toegevoegd als er sprake is van een voortgezette pensioenopbouw.

In de tweede plaats betekent een voortgezette opbouw ook een voortgezette premiebetaling door de werkgever en in de meeste gevallen ook door de werknemer.

De Stichting laat het over aan partijen betrokken bij pensioenregelingen om hier hun eigen afweging te maken. Overigens heeft de Stichting wel het voornemen om zich over deze problematiek nader in haar Werkgroep Pensioenen te beraden.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat een afschrift van deze brief zal worden gezonden aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit de Tweede Kamer der Staten-Generaal en aan de Sociaal-Economische Raad.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID

drs. E.H. Broekema
secretaris



Aan de Stichting van de Arbeid
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
AV/TR/2005/38331

Doorkiesnummer
(070) 333 6098

Onderwerp
Het wegnemen van belemmeringen voor
doorwerken na 65 jaar

Datum
25 MEI 2005

Contactpersoon
L. Lousberg

Op 7 december 2004 heb ik de Tweede Kamer een routeplanner aangeboden voor de discussie over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar (TK 2004-2005, 28 170, nr.29). In de routeplanner is aangekondigd dat de discussie niet alleen met de Tweede Kamer zal worden gevoerd. Ook de standpunten en adviezen van andere relevante actoren zullen worden betrokken. In dit kader heb ik aan de Sociaal-Economische Raad, het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) en aan het Nationaal Platform voor Ouderen en Europa (NPOE) gevraagd een advies op te stellen over het onderwerp 'Wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar'.

Aanleiding hiervoor vormen mede de volgende overwegingen:

Door de hogere welvaart en de betere gezondheidszorg is de levensverwachting van de Nederlandse bevolking gestegen. Ook het gemiddeld aantal gezonde jaren, dat men na het 65^e levensjaar heeft, is toegenomen.

Er bestaat een groeiende groep ouderen die behoefte heeft aan actieve deelname aan de samenleving via arbeid. Zij ervaren het gedwongen moeten beëindigen van hun loopbaan vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, als een belemmering van hun ontplooiingsmogelijkheden.

Daarnaast bestaat er een groep ouderen die hoofdzakelijk vanwege financiële overwegingen arbeid wil verrichten. Het gaat hierbij onder meer om migranten, kleine zelfstandigen en herintreedsters met een AOW- en/of pensioengat.

Ik verzoek, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Stichting van de Arbeid in te gaan op de volgende, meer specifieke vragen. Deze vragen hebben deels ook betrekking op ouderen tot 65 jaar:

- welke acties heeft de Stichting dan wel zal de Stichting ondernemen ten aanzien van demotie? In het kabinetsstandpunt "Stimuleren langer werken van ouderen" van 29 april 2004 (TK 2003-2004, 27046, nr.5) wordt geconstateerd dat CAO's vaak een hinderpaal zijn van demotie;
- welke acties heeft zij dan wel zal zij ondernemen ten aanzien van leeftijdsafhankelijke beloning? In het hiervoor genoemde kabinetsstandpunt wordt geconstateerd dat aan de vraagzijde de kosten-batenafweging belemmerend werkt voor het in dienst nemen en houden van ouderen;

- welke acties heeft zij dan wel zal zij ondernemen met betrekking tot het doorlichten van CAO's en pensioenregelingen op bepalingen die betaald werken na het 65^e jaar belemmeren?
- welke positieve prikkels acht de Stichting wenselijk om doorwerken na 65 jaar te stimuleren?
- kunnen flexibele arrangementen, zoals een deeltijdpensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar, het doorwerken na 65 jaar stimuleren?

Vragen van gelijke strekking zijn voorgelegd aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.

Verder wil ik het volgende opmerken:

Onlangs is het advies 'Van alle leeftijden' van de Sociaal-Economische Raad verschenen (advies 05/02 van 21 januari 2005). Ik onderschrijf het belang dat de SER hecht aan het langetermijn- of levensloopperspectief, dat impliceert dat een toekomstgericht ouderenbeleid niet uitsluitend is gericht op ouderen als afzonderlijke doelgroep, maar juist op alle generaties. Dat geldt ook voor het belang dat de SER schenkt aan het behoud van de inter- en intragenerationele solidariteit.

Ik hoop dan ook dat de Stichting van de Arbeid deze uitgangspunten mee zal nemen in de beantwoording van de vragen.

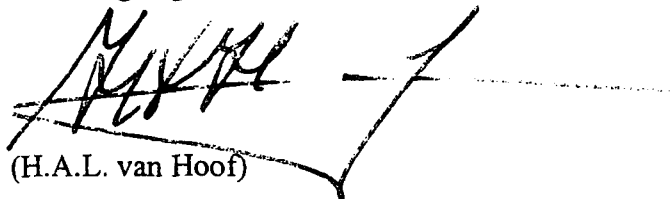
Verder wil ik nog uw aandacht vragen voor het mogelijke risico van verdringing van de groep oudere werknemers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar. Als onderdeel van de Lissabonstrategie streeft de Europese Unie naar een arbeidsparticipatie van 50% in 2010 van deze groep.

Tot slot wil ik nog het volgende opmerken: Ik acht het van belang te voorkomen dat het wegnemen van belemmeringen voor de ouderen die door willen werken na hun 65^e, ten koste gaat van de noodzakelijke sociale bescherming (in de vorm van AOW) van de ouderen die dat niet willen.

Ik hoop uw reactie zo mogelijk op 1 september 2005 te ontvangen.

Bijgevoegd treft u de brief van 7 december 2004 aan de Tweede Kamer aan.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



(H.A.L. van Hoof)

Vergaderjaar 2004–2005

28 170

Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid)

Nr. 29

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 december 2004

Tijdens de plenaire behandeling van het Wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid heeft het kamerlid Weekers gevraagd om bouwstenen voor de discussie over het vraagstuk of de pensioengerechtigde leeftijd en de daarmee samenhangende arbeidsplicht zich zou moeten uitstrekken tot boven de 65 jaar.

In reactie hierop heb ik toegezegd uw Kamer voor 1 januari 2005 een routeplanner voor de discussie aan te bieden waarin wordt ingegaan op zowel de agendering van de thematiek als de vraag of het kabinet het verstandig vindt om die thema's bij voorrang te behandelen en welke samenhang het daarin ziet.

Met deze brief wordt aan deze toezegging voldaan.

Reikwijdte van de discussie

Het is noodzakelijk het onderwerp van de discussie toe te spitsen. In het kabinetsstandpunt «Stimuleren langer werken van ouderen» van 29 april 2004 stond de vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen tot 65 jaar centraal. De discussie in het kader van deze routeplanner zal zich concentreren op het wegnemen van belemmeringen voor langer doorwerken ná 65 jaar. Dit betekent dat het thema AOW-gerechtigde leeftijd niet als apart onderwerp opgenomen is in de routeplanner. Overigens kan het onderwerp wel zijdelings aan de orde komen. Over de motie Bussemaker e.a. (29 760, nr. 45) zal uw Kamer een separate brief ontvangen.

De discussie zal niet alleen met de Tweede kamer worden gevoerd. Ook de standpunten en adviezen van andere relevante actoren zullen worden betrokken, zoals de sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid en de SER, de ouderenbonden en de regiegroep «Grijs werkt».

A. Adviesaanvraag aan de SER en de Stichting van de Arbeid

In het voorjaar van 2005 zal advies gevraagd worden aan de SER en aan relevante belangenorganisaties zoals de ouderenbonden, over het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar. Tevens wordt in het voorjaar van 2005 aan de Stichting van de Arbeid de vraag voorgelegd welke acties zij heeft ondernomen dan wel zal ondernemen ten aanzien van de motie, leeftijdsafhankelijke beloning en het doorlichten van CAO's en pensioenregelingen op bepalingen die betaald werken na het 65e jaar belemmeren.

B. Project van het Expertisecentrum leeftijd en maatschappij

In januari 2005 geeft het Expertisecentrum leeftijd en maatschappij (LBL) een boek uit over regelingen waarin de leeftijdsgrens van 65 jaar voorkomt. Niet alleen op het gebied van de arbeid verandert er veel als men 65 jaar wordt. Ook allerlei sociale verzekeringen kennen de leeftijdsgrens van 65, uitkeringen stoppen of beginnen op die leeftijd. Het boek zoekt antwoord op de vraag naar de rechtvaardiging van de 65-jaargrenzen en relateert die grenzen aan het levensloopperspectief. Nagegaan wordt wat het effect is van de 65-jaargrens op het uitoefenen en combineren van verschillende activiteiten zoals betaalde arbeid, onderwijs, zorgverlening en sociaal leven/vrijtijdsbesteding. Het LBL is verder voornemens begin 2005 een aantal debatten over dit onderwerp te organiseren met politici, beleidsmakers en belangenorganisaties. In het voorjaar van 2005 zal het LBL verzocht worden om een overzicht van de resultaten van deze debatten.

C. Kabinetsstandpunt Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar

In het najaar van 2005 komt het kabinet met een reactie op de ingebrachte adviezen en op de resultaten van het project van het Expertisecentrum leeftijd en maatschappij. Tevens wordt een antwoord gegeven op de vraag welke aanpassingen wenselijk en noodzakelijk zijn om de belemmeringen voor langer doorwerken weg te nemen. Op basis hiervan kan de discussie met Uw Kamer plaatsvinden.

D. Tussentijdse rapportage over de maatregelen gericht op langer werken van ouderen tot 65 jaar

In het Kabinetsstandpunt «stimuleren langer werken van ouderen» van 29 april 2004 is een overzicht gegeven van de oorzaken van de lage arbeidsparticipatie van ouderen tot 65 jaar en het reeds in gang gezette kabinetsbeleid en het extra beleid naar aanleiding van de aanbevelingen van de Taskforce Ouderen en Arbeid. De ingezette maatregelen richten zich op vier belemmerende oorzaken: financiële prikkels, verhouding tussen loonkosten en productiviteit, aanpassingsmogelijkheden van werkgever en werknemer, beeldvorming en bewustwording.

Nieuwe maatregelen, zoals de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid en het meerjaarlijkse communicatietraject van de regiegroep «Grijs werkt» onder leiding van Ed Nijpels, zijn onlangs in gang gezet. Deze regiegroep streeft ernaar de komende jaren afspraken te maken met sociale partners over concrete maatregelen gericht op langer werken tot en met 65 jaar en eventueel na 65 jaar.

Eind 2006 zal de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een tussenrapportage van de regiegroep «Grijs werkt» in combinatie met een beleidsreactie aan de Tweede Kamer aanbieden.

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

Erratum

In de brief van 7 december 2004 (TK 28 170, nr.29) staat een spelfout op pagina 2, zesde regel onder A.

In plaats van 'de motie' is bedoeld 'demotie'.