

Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar

Inleiding

Op 7 december 2004 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer een routeplanner voor de discussie over het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar aangeboden (TK 2004-2005, 28 170, nr. 29). In deze routeplanner is aangekondigd dat er in het voorjaar van 2005 advies zal worden gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, de SER, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) en aan relevante belangenorganisaties, zoals de ouderenbonden, over het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar. Tevens is in de routeplanner gemeld dat het expertisecentrum LEEFtijd verzocht zal worden om een overzicht van de resultaten van de door haar georganiseerde debatten over het boek '65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum. Tot slot is aangekondigd dat het kabinet met een reactie zal komen op de ingebrachte adviezen en op de resultaten van de debatten.

Bij brief van 28 september 2005 heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid laten weten het van belang te vinden, dat de SER bij zijn advies inzake het sociaaleconomisch beleid op de middellange termijn, de motie Bussemaker (TK 2004-2005, 29 760, nr. 45) inzake een onderzoek naar voor- en nadelen van flexibilisering van de pensioenleeftijd betreft. Vervolgens heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de SER verzocht aan deze wens tegemoet te komen. De SER heeft besloten aan dit verzoek te voldoen in het kader van zijn advies Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar.

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid heeft bureau AStri in de eerste helft van 2006 een onderzoek verricht naar de belemmeringen die 65-plussers die doorwerken of willen doorwerken in de praktijk ervaren. Ook de bevindingen van werkgevers zijn in dit onderzoek betrokken. Dit onderzoek is als bijlage bij deze brief gevoegd.

In het onderhavige kabinetsstandpunt wordt een reactie gegeven op de adviezen van de Stichting van de Arbeid, de SER, de ROP, het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO), het Nederlands Platform Ouderen en Europa (NPOE) en de resultaten van de debatten van het expertisecentrum LEEFtijd. Ook treft u een reactie op de resultaten van bovengenoemd onderzoek van bureau Astri aan.

Vervolgens wordt er een antwoord gegeven op de vraag welke maatregelen wenselijk en noodzakelijk zijn om de belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar weg te nemen.

Verder wordt in dit kabinetsstandpunt een reactie gegeven op het SER-advies met betrekking tot de voor- en nadelen van de flexibilisering van de pensioenleeftijd.

Ten slotte komt in dit kabinetsstandpunt een aantal fiscale aspecten aan de orde. De staatssecretaris van Financiën heeft in het najaar van 2004 bij de algemene financiële beschouwingen en de behandeling van het Belastingplan 2005 toegezegd om in een notitie in te gaan op een aantal fiscale thema's met betrekking tot het doorwerken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het betreft een 10%-tarief in de loon- en inkomstenbelasting voor inkomsten uit arbeid van 65-plussers, een afdrachtvermindering voor werkgevers ten behoeve van oudere werknemers en afschaffing van de leeftijdsgrens van 65 jaar in de zelfstandigenaftrek. In dit kabinetsstandpunt zal mede op basis van de uitgebrachte adviezen aan deze toezegging worden voldaan.

Over de verhouding van dit standpunt met aanverwante onderwerpen zij het volgende opgemerkt: Het onderhavige kabinetsstandpunt concentreert zich op het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken ná 65 jaar. Ter bevordering van langer doorwerken van werknemers in de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar is inmiddels een groot aantal maatregelen ontwikkeld. Gewezen kan hierbij onder andere worden op het laten vervallen van de fiscale facilitatie van VUT en prepensioen, de activiteiten van de Regiegroep GrijsWerk en de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid. Van deze maatregelen is melding gedaan in het Kabinetsstandpunt “Stimuleren langer werken van ouderen” van 28 april 2004 (TK 2003-2004, 27046, nr.5). Op het ouderenbeleid in den brede is ingegaan in de kabinetsnota “Ouderenbeleid in het perspectief van vergrijzing“ van 19 april 2005 (kamerstukken 29 389, nr.5) en in het kabinetsstandpunt van 28 april jl. over het rapport van de Themacommissie Ouderenbeleid “Lang zullen we leven”.

Opbouw van het kabinetsstandpunt

Het kabinetsstandpunt is als volgt opgebouwd:

In paragraaf 1 wordt ingegaan op de uitgangspunten van het kabinet. Vervolgens wordt in paragraaf 2 een reactie gegeven op de uitgebrachte adviezen en in paragraaf 3 op de resultaten van het onderzoek naar belemmeringen voor 65-plussers bij betaalde arbeid van bureau Astri. In paragraaf 4 komt een aantal arbeidsrechtelijke aspecten aan bod. Tevens wordt hierin een verkenning aangekondigd om te bekijken of er op onderdelen een “verlicht” arbeidsrechtelijk regiem voor werknemers vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd tot stand moet worden gebracht. Paragraaf 5 gaat in op fiscale aspecten. In paragraaf 6 ten slotte wordt een aantal activiteiten gericht op bewustwording en cultuuromslag aangekondigd.

De inhoudsopgave is als volgt:

1. Uitgangspunten van het kabinet
2. Reactie op de adviezen
3. Reactie op de resultaten van het onderzoek
4. Arbeidsrechtelijke aspecten
5. Fiscale aspecten
6. Activiteiten gericht op bewustwording

Bijlagen

- Bijlage 1: samenvatting van de adviezen
- Bijlage 2: arbeidsdeelname ouderen voor en na 65 jaar
- Bijlage 3: de ontwikkeling van de loonkosten van oudere werknemers
- Bijlage 4: internationale vergelijking

1. Uitgangspunten van het kabinet

In de adviesaanvragen zijn de volgende overwegingen gemeld als aanleiding voor de routeplanner voor de discussie over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar:

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 pensioentekort.

Het kabinet is van mening dat het - gezien de demografische ontwikkelingen (ontgroening en vergrijzing) en als gevolg daarvan het afnemende economische draagvlak - wenselijk is om eventuele belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar weg te nemen. Het kabinet acht het lange termijn- of levenslopperspectief van groot belang als uitgangspunt voor dit kabinetsstandpunt over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar. Het levenslopperspectief impliceert dat een toekomstgericht ouderenbeleid niet uitsluitend is gericht op ouderen als afzonderlijke doelgroep, maar juist op alle generaties. Ook hecht het kabinet belang aan het behoud van de inter- en intragenerationele solidariteit.

Tevens acht het kabinet het van belang rekening te houden met de volgende aandachtspunten:

- De prioriteit dient te liggen bij de verhoging van de arbeidsparticipatie 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.
- Voorkomen moet worden 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.

2. Reactie op de adviezen

Aan de Stichting van de Arbeid, de SER, de ROP, het CSO en het NPOE is gevraagd om een advies op te stellen over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar.

Tevens zijn aan de Stichting, SER en ROP de volgende specifieke vragen voorgelegd:

- wat is de visie ten aanzien van demotie en leeftijdsafhankelijke beloning?
In het kabinetsstandpunt "Stimuleren langer werken van ouderen" van 29 april 2004 (TK 2003-2004, 27046, nr.5) wordt geconstateerd dat aan de vraagzijde de kosten-batenafweging belemmerend werkt voor het in dienst nemen en houden van oudere werknemers in leeftijd van 55 tot 65 jaar;
- welke positieve prikkels zijn 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?

Het expertisecentrum LEEFtijd is verzocht om een overzicht van de resultaten van de debatten over het boek '65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum.

Hieronder is een reactie op de adviezen en op de resultaten van de debatten opgenomen.

Doelstelling: streven naar optimale arbeidsdeelname en meer keuzemogelijkheden

De SER stelt vast dat de doelstelling van het wegnemen van eventuele belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar, past bij het streven naar een optimale arbeidsdeelname. De mogelijkheid om na het 65^e jaar door te werken sluit tevens aan bij de naar verwachting toenemende behoefte van de individuele werknemer aan keuzemogelijkheden omtrent voortzetting van deelname aan betaalde arbeid dan wel een flexibele, geleidelijke of gedeeltelijke overgang van werk naar pensionering, zowel voor als na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Deze overwegingen van de SER sluiten aan bij de overwegingen van het kabinet zoals hiervoor in paragraaf 1 verwoord.

Prioriteit ligt bij verhoging arbeidsparticipatie van 55- tot 65-jarigen

De Stichting van de Arbeid, ROP en SER benadrukken dat de beleidsinspanningen ter verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen in de eerste plaats gericht dienen te zijn op de leeftijdscategorie ouderen tot 65 jaar. Ook in de debatten van het expertisecentrum LEEFtijd werd erop gewezen dat het belangrijk is goed te letten op de groep van 55-65 jaar. Er zijn inspanningen nodig om deze groep aan het werk te houden.

Ook het kabinet is van mening dat de prioriteit van de verhoging van de arbeidsparticipatie dient te liggen bij de groep oudere werknemers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar. Dit vormt uitgangspunt van het huidige kabinetsbeleid, waarvan maatregelen zoals het laten vervallen van de fiscale facilitering van VUT en prepensioen en de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid deel uitmaken. Tevens sluit dit aan bij de doelstellingen in het kader van de Lissabonstrategie. Bovendien zullen ouderen die enkele jaren voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd het arbeidsproces verlaten, duidelijk minder geneigd zijn om vanaf of na hun 65^{ste} hun loopbaan te vervolgen. Alleen indien het jongere cohort blijft participeren, kan dit leiden tot (de wens tot) doorwerken na 65.

Culturele belemmeringen

De Stichting, ROP en SER constateren dat er geen wettelijke belemmeringen zijn voor het doorwerken na 65 jaar. De SER stelt vast dat 65-plussers en hun werk- of opdrachtgevers diverse mogelijkheden hebben om een arbeidsrelatie aan te gaan of voort te zetten. Naar de inschatting van de Raad zijn eventuele belemmeringen niet zozeer gelegen in wet- en regelgeving als wel in de onbekendheid in de praktijk met de mogelijkheden om een 65-plusser in dienst te nemen of te houden en in de eventuele perceptie van werkgevers dat zij relatief meer risico lopen bij het in dienst nemen of houden van 65-plussers. De SER beveelt in dat kader aan de beschikbaarheid van informatie en voorlichting te vergroten. De ROP wijst erop dat de belangrijkste belemmering gelegen is in de mentaliteit op de werkvloer. De ROP verwijst hierbij naar onderzoek van het NIDI, waaruit zou blijken dat het regelmatig voorkomt dat werknemers en/of werkgevers al jaren voor de pensionering voorsorteren en steeds minder (laten) doen. Oudere werknemers worden daardoor niet meer uitgedaagd. De ROP beveelt in dat kader leeftijdsbewust personeelsbeleid aan. In zijn advies van 15 september 2005 "Vluchten kan niet meer, leeftijdsbewust personeelsbeleid bij de overheid en

onderwijs, een noodzaak”, wordt overheidssectoren een model aangereikt dat leeftijdsbewust personeelsbeleid moet stimuleren. De NPOE pleit voor consistente, op alle oudere leeftijdscohorten gerichte stimuleringsmaatregelen van de sociale partners. In de debatten van het expertisecentrum LEEFTijd wordt de “ondoorzichtige en complexe status van de 65-plusser” als een van de belemmeringen aangemerkt. Ook werd tijdens deze debatten ingebracht dat de koppeling “AOW= einde arbeid” in veel gevallen een negatieve schaduw vooruit werpt: doordat 65 jaar als eindpunt wordt gezien wordt er al vanaf 50 of 55 jaar opgehouden met onderhoud van en investeringen in menselijk kapitaal van oudere werknemers.

Het kabinet stelt vast dat er nauwelijks belemmeringen in de wet- en regelgeving zijn voor het doorwerken na 65 jaar als beide partijen dat wensen. Het arbeidsovereenkomstenrecht zoals neergelegd in titel 7: 10 van het Burgerlijk Wetboek maakt geen onderscheid tussen werknemers jonger en ouder dan 65 jaar. Dat geldt ook voor de arbeidstijdenwetgeving, de arbeidsomstandighedenwetgeving en de ontslagbescherming zoals neergelegd in het BBA en het Ontslagbesluit. In artikel 7, eerste lid, sub b, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs (WGBL) is een uitzondering opgenomen voor ontslag in verband met het bereiken van de bij de AOW-gerechtigde leeftijd of van een bij of krachtens de wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd. In dergelijke gevallen geldt het verbod van onderscheid op grond van leeftijd niet. Deze uitzondering belet partijen echter niet om een arbeidsrelatie te laten voortbestaan of aan te gaan. Wel speelt de leeftijdsgrens van 65 jaar een rol bij de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Alle verplichte werknemersverzekeringen als ook de vrijwillige verzekeringen eindigen in de maand waarin iemand 65 jaar wordt en recht heeft op AOW. De werknemersverzekeringen bieden dekking tegen loonderving en zorgen daarmee voor inkomenscontinuïteit. Door het verkrijgen van AOW is er – in beginsel - een inkomensgarantie op minimumniveau. Om die reden is in de werknemersverzekeringen de AOW-gerechtigde leeftijd als einddatum opgenomen. Dit heeft echter tevens tot gevolg dat er vanaf dat moment geen premies voor werknemersverzekeringen hoeven te worden afgedragen door werkgever en werknemer. Met betrekking tot het wettelijk minimumloon zij opgemerkt dat werknemers van 65 jaar en ouder hierop geen aanspraak kunnen maken.

Het voorgaande betekent niet dat er geen veranderingen noodzakelijk zijn, zij het dat deze niet zozeer betrekking hebben op wetgeving maar op de mentaliteit. Ook het kabinet acht bewustwording en een cultuuromslag bij werkgevers en werknemers noodzakelijk. Beëindiging van de arbeidsverhouding op 65-jarige leeftijd is nog te veel een automatisme. Werkgever en werknemer zouden meer en tijdig stil moeten staan bij de mogelijkheid de arbeidsverhouding voort te zetten of een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten. Het is daarom belangrijk dat werkgevers en werknemers zich meer bewust worden van het feit dat men vanaf het 65^{ste} jaar de arbeidsverhouding niet hoeft te beëindigen maar in plaats daarvan kan voortzetten onder andere voorwaarden op basis van een meer op maat toegesneden contract voor beide partijen.

Voor sociale partners en CAO-partijen betekent dit, dat er meer aandacht geschonken dient te worden aan de mogelijkheden om de arbeidsverhouding voort te zetten als werkgever en werknemer dat wensen. Het kabinet is dan ook verheugd met de aanbeveling ‘Arbeid & leeftijd’ van de Stichting van de Arbeid van 20 januari jl. (publicatienummer 1/06), waarin maatregelen gericht op alle generaties van werknemers aan bod komen. De Stichting beveelt partijen op decentraal niveau hierin aan om:

1. de leeftijdsopbouw van de onderneming en sector in beeld te brengen;
2. ontzietmaatregelen, zoals leeftijdsvakantiedagen, tegen het licht te houden;

3. meer individueel maatwerk mogelijk te maken waarbij de levensloopregeling benut kan worden;
4. deeltijdpensioen meer mogelijk te maken, zowel voor als na de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar;
5. de afstemming en ketenbenadering in het ziekteverzuim-, arbeidsomstandigheden- en reïntegratiebeleid te bevorderen;
6. functioneringsgesprekken te houden die kunnen worden vertaald in persoonlijke ontwikkelingsplannen met eventueel een daarbij behorend budget;
7. de mogelijkheden voor interne en externe mobiliteit te bevorderen en te benutten;
8. leidinggevendens bewust te maken van het belang van een leeftijdsbewust personeelsbeleid;
9. de scholingsdeelname van werknemers van alle leeftijden te bevorderen waarbij ook O&O-fondsen benut kunnen worden alsmede het gebruik van en deskundigheid met betrekking tot EVC te bevorderen;
10. het doorwerken na 65 jaar in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever, op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst, mogelijk te maken indien beide partijen dit wensen (tweezijdige vrijwilligheid).

Positief is ook het feit dat de ROP de overheidssectoren heeft opgeroepen het leeftijdsbewust personeelsbeleid nadrukkelijk op de agenda te plaatsen van de sectorale CAO-onderhandelingen bij overheid en onderwijs.

Het kabinet onderschrijft dat er meer duidelijkheid moet worden verschaft over de rechtspositie van 65-plussers. Dit zal een plaats krijgen in het kader van de voorlichting. Op dit onderwerp wordt ingegaan in paragraaf 6 van dit standpunt onder 'activiteiten gericht op bewustwording'.

Geen positieve financiële prikkels voor werkgevers en werknemers nodig

In de adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid en de SER heeft het kabinet expliciet gevraagd welke positieve prikkels deze adviesorganen wenselijk achten om doorwerken na 65 jaar te stimuleren. Zowel de Stichting als de SER constateren dat, buiten het feit dat er geen wettelijke belemmeringen bestaan die doorwerken na 65 jaar verhinderen, het bruto-nettotraject voor 65-plussers gunstiger is dan voor 65-minners. Om die reden vinden beide adviesorganen extra positieve prikkels niet nodig. Het kabinet verbindt aan dit antwoord van de beide organen de conclusie dat er geen financiële belemmeringen zijn om na het bereiken van de 65-jarige leeftijd door te werken.

Bij de algemene financiële beschouwingen van 2004 en de behandeling van het Belastingplan 2005 zijn vanuit de Tweede Kamer voorstellen ingediend om arbeidsparticipatie van 65-plussers te bevorderen. Op deze voorstellen zal in paragraaf 5 (Fiscale aspecten) worden ingegaan.

Ontslag bij 65 in CAO's en in rechtspositieregelingen in relatie tot de WGBL

De Stichting van de Arbeid merkt op dat veel CAO's en individuele arbeidsovereenkomsten een beding bevatten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. De Stichting van de Arbeid wijst hierbij op de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), waarin 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. De Stichting 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. Ook de SER pleit voor handhaving van de mogelijkheid van ontslag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten. De WGBL biedt daartoe ruimte. In de debatten van het expertisecentrum LEEFtijd werd de gangbare koppeling in CAO's van het verplicht stoppen met werken aan het recht op AOW als een belemmering aangemerkt. Volgens de ROP vormt het enkele feit dat de AOW-gerechtigde leeftijd als ontslaggrond in de rechtspositieregelingen van de overheidssectoren is opgenomen op zich geen belemmering. Als beide partijen na die datum verder willen met elkaar, is daar het vrije spel van onderhandeling, met als grote bonus: maatwerk voor beide partijen. Voor de werknemers is het niet wenselijk dat er een verplichting zou zijn om na het 65^e jaar door te werken; voor de werkgever is het niet wenselijk dat hij een plicht zou hebben tot aanstelling of voortzetting van het dienstverband. Beide partijen moeten optimaal kunnen profiteren van de flexibiliteit die na het 65^e jaar ontstaat, aldus de ROP.

In reactie hierop zij opgemerkt dat het kabinet ervoor kiest de uitzondering in artikel 7, eerste lid, sub b van de WGBL te handhaven, waardoor ontslagbedingen in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in CAO's en in individuele arbeidsovereenkomsten geoorloofd blijven. Dit laatste geldt ook voor - de in de rechtspositieregelingen van overheidssectoren opgenomen - ontslaggrond op de AOW-gerechtigde leeftijd. De motivatie voor deze keuze is als volgt:

De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 1 november 2002 (NJ 2002, 622) ontslag bij 65-jarige leeftijd toelaatbaar geacht. De WGBL is pas tijdens deze kabinetsperiode tot stand gekomen en kort geleden, namelijk op 1 mei 2004, in werking getreden. De overwegingen die aan de uitzondering ten grondslag liggen (objectief criterium, maatschappelijk draagvlak en het scheppen van duidelijkheid aan sociale partners) gelden nog steeds. Over de objectieve rechtvaardiging van deze uitzondering op het verbod van onderscheid op grond van leeftijd is uitvoerig met het parlement van gedachten gewisseld (Kamerstukken I en II, 28 170). Op 2 december 2006 vervalt overigens de uitzondering in de WGBL voor pensioenontslag in verband met het bereiken van een pensioengerechtigde leeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit is vastgelegd in artikel 16 van de WGBL. Een dergelijk ontslagbeding in een CAO zal vanaf die datum - bij betwisting voor de Commissie Gelijke Behandeling en de rechter - alleen geoorloofd zijn, indien CAO-partijen aantonen daarvoor een voldoende objectieve rechtvaardiging te hebben.¹

Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in de rechtspositieregelingen van de overheidssectoren (met uitzondering van de sector Defensie en Rechterlijke macht) als ontslaggrond opgenomen. Op grond van het dienstbelang kan hiervan worden afgeweken. De betreffende regelingen bevatten geen absoluut gebod tot ontslag. De ambtenaar heeft echter geen recht om door te werken na 65, de mogelijkheid daartoe is ter beoordeling van het bevoegd gezag. Doorwerken is mogelijk indien werkgever en werknemer dit willen. Naast bovengenoemde regelingen is het KB van 13 september 1945 nog van kracht dat de vaststelling van een leeftijdsgrens voor het vervullen van openbare functies regelt. Op grond van dit KB dient in de overheidssectoren ontslag te worden gegeven bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, behoudens in zeer bijzondere gevallen ter beoordeling van het bevoegd

¹ Op dit moment is bij het Hof van de Justitie van de EG zaak C-411/05, Palacios de la Villa, aanhangig. Centraal in deze zaak staat de vraag of een nationale wettelijke regeling geoorloofd is waarin de geldigheid wordt erkend van in CAO's voorkomende clausuleringen betreffende gedwongen pensionering. Nederland heeft schriftelijke opmerkingen ingediend.

gezag. Het KB is tot stand gekomen als toenmalig staatsnoodrecht en heeft als zodanig kracht van wet. Dit betekent formeel dat het besluit bovensectorale werking heeft. Het kabinet kiest ervoor dit KB in te trekken. Het is dan aan de afzonderlijke overheidssectoren om op basis van maatwerk beleid te ontwikkelen over het doorwerken na 65 jaar, waarbij de te verwachten arbeidsmarktknelpunten in de specifieke sectoren een rol kunnen spelen.

Risico van verdringing

De Stichting van de Arbeid wijst erop dat doorwerken na de 65-jarige leeftijd voor zowel de betrokken werkgever als de werknemer interessant is vanwege de omstandigheid dat er geen premies voor de werknemersverzekeringen behoeven te worden afgedragen en er ook geen AOW-premie meer verschuldigd is 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.

De SER wijst erop dat er thans geen signalen zijn die wijzen op een structurele verdringing op de arbeidsmarkt van 65-minners door 65-plussers, hoewel niet uit te sluiten valt dat daarvan sprake kan zijn in individuele gevallen. Vermoedelijk is de huidige groep werkende 65-plussers daarvoor te klein; ook werkt een aanzienlijk deel daarvan in de zelfstandige uitoefening van bedrijf of beroep. Het is overigens niet ondenkbaar dat eventuele stimuleringsmaatregelen voor doorwerken na 65 jaar, afhankelijk van hun inhoud en omvang, tot verdringingseffecten zouden kunnen leiden, aldus de SER. Ook de ROP heeft niet de indruk dat op dit moment verdringing optreedt, maar de Raad is van oordeel dit voor de toekomst moet worden voorkomen.

Naar de mening van het kabinet zijn er op dit moment geen aanwijzingen voor substantiële verdringing.

Op korte termijn lijkt, wegens de huidige omvang van het aantal 65-plussers en hun geringe arbeidsparticipatie, het gevaar van verdringing zeer beperkt. Na 2010 zal het aantal 65-plussers relatief sterk gaan toenemen (zie bijlage 2), maar ook dan lijkt het gevaar van verdringing gering. De vergrijzing zal naar verwachting leiden tot een krappere arbeidsmarkt met goede kansen voor iedereen die kan en wil werken.² Bovendien blijkt uit een internationale vergelijking van de OESO dat landen met een relatief groot arbeidsaanbod doorgaans ook de laagste werkloosheid kennen. Met andere woorden de arbeidsvraag past zich doorgaans aan het arbeidsaanbod aan. Met name in de jaren 90 kende Nederland een sterke groei van de participatie van vrouwen. Dit heeft echter niet geleid tot een grotere werkloosheid onder mannen. De toestroom van vrouwelijke werknemers heeft juist geleid tot een grotere werkgelegenheid en een hogere welvaart voor Nederland.

Een belangrijk verschil met de concurrentie tussen vrouwen en mannen is wel is dat 65-plussers een daadwerkelijk concurrentievoordeel kennen boven 65-minners. Doordat het werkgeversdeel van de sociale premies voor de werknemersverzekeringen vervalt, zullen de loonkosten voor eenzelfde werknemer op 65-jarige leeftijd lager zijn dan op 64-jarige leeftijd (zie bijlage 3). Voor een werkgever kan een 65-plus werknemer daardoor aantrekkelijker zijn dan een (iets) jongere werknemer. De verwachting is dat de trend om langer door te werken zich in de toekomst zal continueren, mede door de recente hervormingen van het kabinet op het terrein van VUT en prepensioen. Dit betekent dat de participatie van de groep 60-64

² Generatiebewust beleid, WRR 01-01-1999; Naar een vrijwel volledige arbeidsparticipatie, WRR 01-01-2000.

jarigen toe zal nemen, dat steeds meer werknemers tot aan hun 65^e verjaardag zullen werken en de potentiële groep met een concurrentievoordeel mogelijk toe zal nemen. Gelet op de relatieve achterstand in taal en opleiding van allochtone werknemers zou het risico van verdringing voor hen groter kunnen zijn.

Samengevat zijn er op korte termijn geen aanwijzingen voor verdringing. Op langere termijn zorgt de vergrijzing voor een afnemend aanbod van arbeidskrachten. Er kan dan in geringe mate verdringing ontstaan indien de verhouding tussen productiviteit en loonkosten voor 65-plussers te zeer blijkt te verschillen van die voor 65-minners.

Loondoorbetaling bij ziekte

De SER acht, gelet op het belang van de inschakeling op de arbeidsmarkt van werknemers van 65 jaar en ouder die willen doorwerken, een beperking van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor 65-plussers, nuttig en nodig. In dit verband speelt ook het verschil in status en positie van werknemers jonger en ouder dan 65 jaar een rol. De SER is van mening dat een nadere beschouwing of verkenning wenselijk is ten aanzien van de verplichting tot loondoorbetaling om te bezien of een periode van een jaar een passende is.

Op deze aanbeveling van de SER zal nader worden ingegaan in paragraaf 4 van dit kabinetsstandpunt onder arbeidsrechtelijke aspecten.

Voor – en nadelen van flexibilisering van de AOW-gerechtigde leeftijd

De SER beoordeelt de introductie van een individuele keuzemogelijkheid voor een lagere dan wel een hogere AOW-leeftijd (met actuariële herrekening van de AOW-uitkering) per saldo negatief.

Een lagere AOW-leeftijd kan ertoe leiden dat de bestaanszekerheid van mensen met alleen een AOW-inkomen in het gedrang komt. Dit staat haaks op de opvatting dat de AOW geldt als minimuminkomensvoorziening. Ook kan dit leiden tot aanvullend beroep op de bijstand. Voorts staat een lagere AOW-leeftijd op gespannen voet met een beleid gericht op het bevorderen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers.

Wat een hogere AOW-leeftijd betreft, stelt de SER vast dat mensen nu reeds met behoud van een AOW-uitkering kunnen doorwerken. Het voorstel kan voorts een vérgaande verandering van het huidige AOW-opbouwregime tot gevolg hebben. Verder is het mogelijke nettoprofiel niet gegarandeerd.

Daarnaast wijst het advies erop dat een keuzemogelijkheid voor een lagere of hogere AOW-leeftijd gepaard gaat met meer uitvoerings- en administratiekosten. Ten slotte zijn er nu reeds volop mogelijkheden voor flexibilisering van de ingangsdatum van het aanvullend pensioen. De SER beveelt aan om in pensioenregelingen waarin dit nog niet is gebeurd, alsnog voor 65-plussers de mogelijkheden te creëren voor deeltijdpensioen, uitstel van de ingangsdatum van het aanvullend pensioen en voortzetting van de pensioenopbouw.

Het kabinet deelt de visie van de SER dat het introduceren van een individuele mogelijkheid voor een lagere dan wel een hogere AOW leeftijd moet worden afgewezen en onderschrijft ook de argumentatie daarvoor van de SER. De hiervoor genoemde nadelen wegen zwaarder dan het enkele voordeel dat betrokkene zelf kan bepalen met ingang van welke datum de AOW-uitkering ingaat.

De veronderstelde positieve impuls die van flexibilisering van de AOW-leeftijd uitgaat naar de participatie van ouderen is naar de mening van het kabinet niet aanwezig. De redenen hiervoor zijn de volgende:

De AOW bevat - zoals ook de minister van SZW al eerder aangaf (Kamerstukken II, 2004/05, 29 760, nr. 55 en 58) geen belemmeringen voor mensen van 65 jaar en ouder om door te werken. Zowel de SER als de Stichting van de Arbeid en de ROP onderschrijven dit standpunt.

Daarnaast geldt voor de AOW dat ingezetenen en andere verplicht verzekerden een basispensioenvoorziening opbouwen, onafhankelijk van het feit of er werkzaamheden worden verricht. De AOW-uitkering wordt gerelateerd aan het minimumloon. Daarmee wordt voor elke verzekerde van 65 jaar en ouder in beginsel een basispensioeninkomen gegarandeerd op het niveau van het sociaal minimum.

De aanvullende collectieve pensioenen die werknemers opbouwen op basis van hun arbeidsovereenkomst, staan geheel los van de (opbouw) van AOW-rechten. Het aanvullend pensioen is - anders dan de AOW- gerelateerd aan het door de individuele werknemer verdiende loon.

De consequentie van deze systematiek is dat flexibilisering van aanvullende collectieve pensioenen wel een goed instrument kan zijn om de arbeidsdeelname van ouderen na het 65ste jaar te verhogen. Hierbij gaat het dan vooral om de mogelijkheden van deeltijdpensioen en de mogelijkheden van uitstel van de ingangsdatum en het voortzetten van de opbouw van het aanvullende pensioen.

Flexibilisering van aanvullende pensioenen

De SER pleit voor meer variatie in de pensioenuitkering. Variatie kan worden gerealiseerd door variatie in de ingangsdatum van aanvullende pensioenen zodat het pensioen eerder of later ingaat dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd en via deeltijdpensioen.

Ook de ROP en de Stichting van de Arbeid zijn voorstander van het bevorderen van het gebruik van de mogelijkheid van deeltijdpensioen, omdat oudere werknemers vaak het probleem hebben dat men de druk van een 40-urige werkweek niet meer aankan. Deeltijdpensionering is dan een goed alternatief, omdat men dan naar vermogen kan blijven werken, aangevuld met een deeltijdpensioenuitkering.

Op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 moeten fiscaal gefaciliteerde prepensioenregelingen per 1 januari 2006 de mogelijkheid bieden van deeltijdpensioen. Dit geldt echter alleen voor werknemers die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt.

Uit onderzoek van de DNB blijkt dat op 1 januari 2005 121 pensioenfondsen (15% van alle fondsen) hun deelnemers (12% van alle deelnemers) al de keuzemogelijkheid van een deeltijdpensioen boden. Er zijn inmiddels meer pensioenfondsen die de mogelijkheid bieden te kiezen voor deeltijdpensioen, waaronder het ABP en PGGM, die samen ruim 35% van alle actieve deelnemers hebben.

Zo kan het ABP-pensioen tussen het 60^{ste} en 70^{ste} levensjaar ingaan, eventueel in deeltijd. De leeftijd waarop de werknemer met pensioen gaat, bepaalt dus de hoogte ervan: eerder stoppen levert een lager pensioen op, later stoppen een hoger. Overheidspersoneel kan ook in deeltijd met pensioen gaan. De eerder aangegeven gevolgen van verlaging en verhoging zijn dan naar rato van toepassing.

Op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 geldt ook ten aanzien van het fiscale overgangsrecht voor VUT-regelingen dat deze VUT-uitkeringen actuarieel moeten worden

herrekend, wanneer de ingangsdatum wordt uitgesteld. Dat betekent dat de onder dit overgangsrecht vallende VUT-gerechtigde – dat is de werknemer die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt - een hogere uitkering tegemoet kan zien als beloning voor het langer doorwerken.

De Stichting van de Arbeid en de SER geven aan dat er ook gekeken zou moeten worden naar de pensioenopbouw als een werknemer doorwerkt na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Veel pensioenregelingen voorzien niet in deze mogelijkheid.

Het hanteren van een leeftijdscriterium in een pensioenregeling is niet noodzakelijk. Volstaan zou kunnen worden met het criterium dat de pensioenopbouw stopt zodra de fiscaal gestelde wettelijke grenzen en normeringen zijn bereikt. Bij het ABP is de situatie voor (door-)werken na 65 jaar kort gezegd zodanig geregeld dat het verplichte deelnemerschap aan de pensioenregeling (met daaraan verbonden zaken zoals pensioenopbouw, doorsneepremie en werkgeversbijdrage) beperkt is tot een dienstverhouding die begint vóór het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Bij een start van de dienstverhouding op of na die leeftijd staat alleen de weg open van vrijwillig deelnemerschap.

De Stichting van de Arbeid heeft al aangegeven zich over deze problematiek te beraden in haar Werkgroep Pensioenen. Het kabinet staat hier positief tegenover, aangezien het schrappen van dit leeftijdscriterium in pensioenregelingen het langer doorwerken zal kunnen bevorderen.

Voor personen van allochtone herkomst, die onvoldoende AOW- c.q. pensioenrechten hebben kunnen opbouwen, is doorwerken na het 65-ste jaar een mogelijkheid om hun inkomenspositie te verbeteren. Dat zou uiteraard nog aantrekkelijker worden als zij in die periode ook pensioenrechten kunnen blijven opbouwen. De praktijk leert echter, dat zij door een gemiddeld genomen lagere scholing en taalachterstand gemakkelijker in een situatie van werkloosheid geraken dan autochtonen. Aan pensioenopbouw komt men in dat geval niet toe.

3. Reactie op de resultaten van het onderzoek

Het CSO heeft in zijn advies van 30 augustus 2005 gepleit voor nader onderzoek naar de belemmeringen die ouderen zelf ondervinden en ook daadwerkelijk als zodanig ervaren als zij willen doorwerken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het kabinet heeft dit advies opgevolgd en heeft bureau AStri opdracht gegeven een dergelijk onderzoek te verrichten. Op de resultaten van dit onderzoek wordt in de volgende paragraaf ingegaan.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek “*U hoeft toch niet meer te werken?*” *Onderzoek naar belemmeringen voor 65-plussers bij betaalde arbeid*’ van bureau AStri heeft tot doel om beter zicht te krijgen op de kenmerken, motieven en belemmeringen van de groep 65-plussers die betaalde arbeid verricht of daartoe een wens heeft. Hiervoor zijn onder meer analyses uitgevoerd op databestanden van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), is een literatuurstudie uitgevoerd en zijn interviews gehouden met 65-plussers, werkgevers en een aantal sleutelinformanten.

Over de kenmerken van de groep werkende 65-plussers zij opgemerkt dat:

- 72% van het mannelijke geslacht is,
- 59% werkzaam is als zelfstandige,
- 9% behoort tot de groep westerse allochtonen en 1% tot de groep niet-westerse allochtonen.

Het lage percentage niet-westerse allochtonen kan mede worden verklaard door het demografische gegeven dat onder 65-plussers het aandeel van deze groep gering is.

De onderzoekers constateren dat de primaire motivatie om na 65 jaar betaalde arbeid te gaan verrichten veelal is gelegen in niet-financiële redenen, bijvoorbeeld het in stand houden van een gevoel van eigenwaarde of behoud van vitaliteit. Voor een beperkt aantal geïnterviewde 65-plussers vormden financiële redenen de voornaamste motivatie (beperkt pensioen en hoge financiële lasten).

Conclusies en aanbevelingen

Als belangrijkste belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar worden in het onderzoek genoemd:

Vanuit de optiek van werknemers:

- **Hardnekkige negatieve beeldvorming**
In de ogen van een groot deel van de werkgevers, de arbeidsbemiddelaars en de personen uit de directe leefomgeving van 65-plussers, willen 65-plussers niet meer werken, kunnen zij niet meer werken, hoeven zij niet meer te werken en/of mogen zij niet meer werken.
- **De grens van 65 jaar in CAO's**
Een werknemer die graag wil doorwerken is afhankelijk van de bereidheid hiertoe van de werkgever. Bovendien worden wederzijdse verwachtingen over doorwerken na 65 jaar veelal niet of te laat besproken tussen werkgever en werknemer.
- **Onduidelijkheid over de (on)mogelijkheden van doorwerken na 65 jaar**
De wettelijke (on)mogelijkheden en de toepassing van arbeidsvoorwaarden boven 65 jaar blijken onduidelijk.
- **Verslechtering van arbeidsvoorwaarden na 65 jaar (tijdelijk contract, CAO niet van toepassing)**
Werkgevers geven vaak de voorkeur aan een tijdelijk contract en het doet zich voor dat CAO-bepalingen niet meer van toepassing zijn op 65-plussers.
- **Het beperkte banenaanbod**
Het banenaanbod kan negatief worden beïnvloed door enerzijds de negatieve beeldvorming en anderzijds de economische ontwikkelingen.
- **Beperkte netto-opbrengsten uit betaalde arbeid na 65 jaar**
Dit kan het gevolg zijn van een laag salarisoniveau of van het wegvallen van rechten op toeslagen zoals huursubsidie of zorgtoeslag.

Vanuit de optiek van werkgevers

- **Onduidelijkheid over de (on)mogelijkheden van doorwerken na 65 jaar**
De wettelijke (on)mogelijkheden en de toepassing van arbeidsvoorwaarden boven 65 jaar blijken onduidelijk.
- **De loondoorbetalingsplicht bij ziekte**
Dit vormt in de ogen van werkgevers een hoog financieel bedrijfsrisico. Men kiest daarom liever voor een tijdelijke overeenkomst of een overeenkomst via een uitzendbureau, waarmee het loondoorbetalingsrisico geheel kan verdwijnen.

Op basis van het onderzoek doen de onderzoekers een drietal aanbevelingen:

1. Cultuuromslag

Op grond van het onderzoek komt overduidelijk naar voren dat de heersende negatieve beeldvorming over 65-plussers en het verrichten van betaalde arbeid een belemmering vormt voor 65-plussers die willen werken. Een cultuuromslag hierin is wenselijk en noodzakelijk, in eerste instantie gericht op werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Hierbij lijkt te kunnen worden aangesloten bij reeds gestarte activiteiten door zowel de overheid en sociale partners rond het wegnemen van de negatieve beeldvorming rond werken tussen 55-64 jaar.

2. Informatievoorziening

Zowel vanuit werkgevers- als werknemerszijde is de informatiebehoefte omtrent wet- en regelgeving ten aanzien van werken na 65 jaar en de mogelijkheden hiertoe binnen de geldende arbeidsvoorwaarden groot. Ook hier lijkt een taak te zijn weggelegd voor zowel de overheid als sociale partners. Naast de meer ‘technische’ informatie verdient het ook aanbeveling om werkgevers van informatie te voorzien hoe de positie van 65-plussers kan worden meegenomen in de ontwikkeling van leeftijdsbewust of levensfasebewust personeelsbeleid.

3. Flexibilisering arbeidsvoorwaarden

Uit het onderzoek blijkt verder dat de omvang van de groep 65-plussers die willen werken op dit moment nog gering is en de scenario’s die daarbij worden gevolgd divers kunnen zijn. Dit pleit er voor dat de sociale partners bij de inrichting van CAO’s streven naar flexibiliteit en maatwerk, die de individuele mogelijkheden voor doorwerken na 65 jaar vergroten.

Reactie op de onderzoeksresultaten

De aanbevelingen uit het onderzoek “U hoeft toch niet meer te werken?” sluiten aan bij de verschillende adviezen die zijn uitgebracht. In reactie daarop kan het volgende worden opgemerkt.

Cultuuromslag en informatievoorziening (aanbevelingen 1 en 2)

Zoals in reactie op de adviezen reeds is aangegeven acht het kabinet een cultuuromslag bij werkgevers en werknemers noodzakelijk. Beëindiging van de arbeidsverhouding op 65-jarige leeftijd is nog te veel een automatisme. Werkgever en werknemer zouden meer (en ruim voor de 65^e verjaardag van een werknemer) stil moeten staan bij de mogelijkheid de arbeidsverhouding voort te zetten. Het is daarom belangrijk dat werkgevers en werknemers zich meer bewust worden van het feit dat men vanaf het 65^{ste} jaar de arbeidsverhouding niet hoeft te beëindigen maar in plaats daarvan de arbeidsverhouding kan worden voortgezet onder andere voorwaarden op basis van een meer op maat toegesneden contract voor beide partijen. Dit geldt niet alleen voor (bijna) 65-plussers, maar ook en vooral voor het jongere cohort. Ouderen die enkele jaren voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd het arbeidsproces verlaten, zullen duidelijk minder geneigd zijn om vanaf of na hun 65^{ste} hun loopbaan te vervolgen. Alleen indien het jongere cohort blijft participeren, kan dit leiden tot (de wens tot) doorwerken na 65.

Het kabinet heeft reeds diverse maatregelen genomen gericht op het stimuleren van langer werken van ouderen tot 65 jaar. Hiervoor wordt verwezen naar het kabinetsstandpunt “stimuleren langer werken van ouderen” van 29 april 2004 en de jaarlijkse voortgangsrapportages die hierover naar Uw Kamer worden gezonden. De eerste voortgangsrapportage dateert van 29 juni 2005 (kamerstukken II 2004-2005, 27046, nr.12). Een van de maatregelen in het kader van stimuleren van langer werken is de Subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid die loopt van 2004 tot en met 2007.

Om een cultuuromslag te bewerkstelligen en te voorzien in de bestaande informatiebehoefte is het kabinet voornemens om diverse maatregelen te nemen. Hierop wordt ingegaan in paragraaf 6 van dit kabinetsstandpunt.

4. Arbeidsrechtelijke aspecten

Zoals eerder vermeld constateren de SER, de Stichting van de Arbeid en de ROP dat er geen wettelijke, maar culturele belemmeringen zijn voor het doorwerken na 65 jaar. De SER stelt vast dat 65-plussers en hun werk- of opdrachtgevers diverse mogelijkheden hebben om een arbeidsrelatie aan te gaan of voort te zetten, waaronder het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

De SER bespreekt in zijn advies een aantal arbeidsrechtelijke onderwerpen. In het nu volgende wordt hierop ingegaan.

Ragetlieregel

De zogenoemde Ragetlieregel - die in artikel 7: 667, vierde en vijfde lid, BW is opgenomen - houdt kort gezegd in dat opzegging vereist is wanneer een tijdelijk contract volgt op een contract van onbepaalde tijd bij dezelfde werkgever en het vaste contract niet door rechtsgeldige opzegging of rechterlijke ontbinding is geëindigd. Voorafgaande opzegging is nodig, tenzij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd qua identiteit te zeer verschilt van de vorige arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld vanwege andere werkzaamheden of andere arbeidsvoorwaarden. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is dan geen voortzetting van de vorige arbeidsovereenkomst. Ook is geen opzegging vereist bij een tussenpoos van meer dan 3 maanden tussen de beide contracten.

De SER bepleit dat de Ragetlieregel buiten toepassing blijft bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan na pensioenontslag. De Ragetlieregel is bedoeld om te voorkomen dat een werknemer er onder druk mee 'akkoord gaat' dat zijn contract van onbepaalde tijd wordt omgezet in een tijdelijk contract en daarmee de ontslagbescherming zou verliezen die op een contract voor onbepaalde tijd van toepassing is, aldus de SER. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de Ragetlieregel is bedoeld om misbruik te voorkomen in die zin dat ontslagbescherming wordt ontnomen. In geval van het aangaan van een arbeidsovereenkomst na pensionering is evenwel geen sprake van een mogelijk "misbruik". De SER verwijst in dit verband naar het oordeel van het Hof Amsterdam (Hof Amsterdam, 26 mei 2005, JAR 2005/132) over een tijdelijke arbeidsovereenkomst na prepensioenontslag, waarbij het Hof oordeelde dat de Ragetlieregel niet van toepassing was. Volgens de SER moeten werkgever en werknemer hier ook van uit kunnen gaan bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan na pensionering.

Het kabinet is het eens met de SER dat de werkgever en de werknemer hier ook van uit moeten kunnen gaan bij een tijdelijk contract dat de voortzetting is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op 65 jaar is geëindigd. Bij de aanwezigheid van een ontslagbeding in CAO of individuele arbeidsovereenkomst staat het veelal vanaf het aangaan van het contract vast dat het zal worden beëindigd op 65-jarige leeftijd. Van misbruik dan wel omzeiling van de ontslagbescherming is dan geen sprake. De Ragetlieregel is voor deze situatie niet bedoeld. Derhalve is voorafgaande opzegging van de tweede (tijdelijke) arbeidsovereenkomst in deze situatie niet vereist.

Ketenbepaling

Bij meerdere opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten is de ketenbepaling relevant (artikel 7:668a BW). Op grond daarvan gaan opeenvolgende tijdelijke contracten over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- wanneer het aantal schakels (contracten) die elkaar met tussenpozen van 3 maanden of minder opvolgen, meer is dan 3 of
- wanneer de totale duur van de achtereenvolgende contracten meer bedraagt dan 3 jaar.

Vanaf het moment waarop volgens de ketenbepaling de opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een vast contract, gelden de regels voor opzegging.

In een algemeen overleg met de Tweede Kamer op 8 september 2005 in verband met de Evaluatie Wet Flexibiliteit en Zekerheid vroeg het kamerlid Verburg (CDA): “Bij het totstandkomen van de wet was er nog geen sprake van de mogelijkheid om door te werken na het 65ste levensjaar. Er zijn inmiddels zelfs uitzendbureaus ontstaan voor de bemiddeling van 65-plussers. Van die zijde is de vraag gesteld of in de wet geen uitzondering kan worden gemaakt voor 65-plussers. Is de minister bereid tot zo’n wijziging te komen?” (Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 30 108, nr. 4, p. 4). Toegezegd is dit punt nader te bezien bij de reactie naar aanleiding van de adviezen van Stichting en SER over de routeplanner, mede in het licht van het verminderen van administratieve rompslomp” (Kamerstukken II 2005-2006, 30 108, nr. 4, p. 8).

Het kabinet is van mening dat de ketenbepaling zoals opgenomen in artikel 7: 668a BW niet gewijzigd hoeft te worden, omdat de bepaling geen belemmering vormt voor het doorwerken na 65 jaar. Het vijfde lid verschaft sociale partners de mogelijkheid om door middel van de CAO af te wijken van het aantal opeenvolgende contracten, de totale duur van de opeenvolgende tijdelijke contracten en van de wettelijke periode van drie maanden genoemd in het eerste lid van dit artikel. Daarbij is het wel van belang om misbruik te voorkomen. De Stichting van de Arbeid heeft daartoe een aanbeveling geformuleerd die aan de bij de Stichting aangesloten organisaties is aangeboden (Brief ketenbepaling tijdelijke contracten Wet Flex & Zekerheid, 18 juli 2005). Ook dient bij de keuze voor een afwijking van artikel 7: 668a BW vanaf een bepaalde leeftijd, acht te worden geslagen op de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsoponderwijs die alleen objectief gerechtvaardigd leeftijdsonderscheid toelaat.

Het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op ambtenaren. Dit heeft tot gevolg dat de ambtelijke pendant van artikel 7: 668a BW opgenomen kan zijn in de desbetreffende rechtspositieregeling. Is dat het geval, zoals bijvoorbeeld in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (artikel 6, zesde lid), dan geldt ook voor overheidssectoren dat sociale partners overeen kunnen komen om de ketenbepaling te wijzigen.

Loondoorbetaling bij ziekte

Het arbeidsovereenkomstenrecht, neergelegd in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, maakt geen onderscheid tussen werknemers jonger en ouder dan 65 jaar. Omdat het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing is op ambtenaren is de loondoorbetaling bij ziekte van ambtenaren die ouder zijn dan 65 jaar in de verschillende overheidssectoren niet uniform geregeld.

De SER heeft aandacht gevraagd voor de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer, zoals opgenomen in artikel 7: 629 BW. De verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte is in 1996 ingevoerd en is in 2004 verlengd tot in beginsel 2 jaar. Doelstelling daarvan was te stimuleren dat werkgever en werknemer verantwoordelijkheid nemen voor de preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De SER constateert dat met de inwerkingtreding van de Wulbz in 1996, 65-plussers onder het bereik van een inkomensvoorziening bij ziekte zijn gebracht, hoewel zij daarvoor niet onder het bereik van de Ziektewet vielen. Een en ander heeft tot gevolg dat de werkgever ook bij ziekte van 65-plussers het loon moet doorbetalen gedurende de looptijd van het arbeidscontract tot in beginsel maximaal 2 jaar.

De SER acht, gelet op het belang van de inschakeling op de arbeidsmarkt van werknemers van 65 jaar en ouder die willen doorwerken, een beperking van de plicht tot loondoorbetaling bij ziekte voor 65-plussers, nuttig en nodig. In dit verband speelt ook het verschil in status en positie van werknemers jonger en ouder dan 65 jaar een rol. De SER is van mening dat een nadere beschouwing of verkenning wenselijk is ten aanzien van de verplichting tot loondoorbetaling om te bezien of een periode van één jaar een passende is. De SER overweegt daarbij dat:

- een van de doelstellingen van de verplichting tot loondoorbetaling, namelijk het voorkomen van een eventueel beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, bij 65-plussers geen rol speelt;
- deze groep werknemers een AOW-uitkering en eventueel ook aanvullend pensioen ontvangt;
- een bepaalde periode van loondoorbetaling een abrupte teruggang in inkomen voorkomt en een functie vervult bij preventie van ziekteverzuim.

Het kabinet neemt de aanbeveling van de SER om te komen tot een beperking van de verplichting tot loondoorbetaling voor 65-plussers ter harte. Het kabinet acht een verkenning, zoals door de SER bepleit, wenselijk mede gezien het belang van de inschakeling op de arbeidsmarkt van werknemers van 65 jaar en ouder. Het kabinet wil deze verkenning echter niet beperken tot de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte, maar daarin ook andere, relevante arbeidsrechtelijke aspecten meenemen, waaronder het opzegverbod bij ziekte en de verplichtingen van werkgever en werknemer gericht op de reïntegratie van de zieke werknemer zoals opgenomen in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek. Een integrale aanpak verdient de voorkeur. Doel van deze verkenning is om te bekijken of er op onderdelen een “verlicht” arbeidsrechtelijk regiem voor werknemers en ambtenaren vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd tot stand kan worden gebracht. In dit kader zal worden nagegaan in hoeverre dit in overeenstemming is met het verbod van onderscheid op grond van leeftijd en de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG op dit terrein. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan de hierboven genoemde overwegingen van de SER en het eventuele risico van verdringing van jongere leeftijdscategorieën. Naar verwachting zal deze verkenning eind 2006 kunnen worden afgerond en aan de Tweede kamer aangeboden.

In het kader van deze verkenning zal ook aandacht worden besteed aan overheidsregelingen, die niet primair inkomensregelingen zijn, waarin een 65-jaargrens is opgenomen. De noodzaak van het handhaven van de desbetreffende bepalingen zal daarbij bekeken worden. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van de inventarisatie van regelingen met een 65-jaargrens, zoals opgenomen in het boek ‘65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum’ van het expertisecentrum LEEftijd. Ook zullen hierbij de Overzichten van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving van de Ministeries (Kamerstukken II 2004-2005, 28 170, nrs. 44 en 45;

Kamerstukken II, 2005-2006, 28 170, nrs. 30 t/m 36, 38, 39 en 41) worden betrokken die in 2005 aan de Tweede Kamer zijn aangeboden.

Wat betreft de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte van uitzendkrachten zij nog opgemerkt, dat artikel 7: 691, tweede lid, BW hierbij van belang is. Op grond van dit artikellid kan namelijk in de uitzendovereenkomst worden bedongen dat die overeenkomst eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer aan de derde eindigt. Door het in werking treden van een dergelijk beding eindigt ook de verplichting van het uitzendbureau tot loondoorbetaling bij ziekte.

5. Fiscale aspecten

Fiscale faciliteiten voor doorwerken na 65 jaar

Bij de algemene financiële beschouwingen van 2004 en de behandeling van het Belastingplan 2005 heeft de arbeidsparticipatie van 65-plussers ook in de belangstelling gestaan. Vanuit de Tweede Kamer zijn toen voorstellen ingediend om arbeidsparticipatie van deze groep te bevorderen. Eén voorstel was om een specifieke afdrachtkorting te introduceren voor werkgevers die 65-plussers aan zouden nemen, het andere voorstel was om inkomsten uit arbeid van 65-plussers tot €10.000 tegen een speciaal tarief van 10% te belasten. Beide voorstellen bestonden dus uit positieve financiële prikkels.

In paragraaf 2 is al aangegeven dat het kabinet in de adviesaanvraag aan de Stichting en de expliciet gevraagd heeft welke positieve prikkels deze adviesorganen wenselijk achtten om doorwerken na 65 jaar te stimuleren. Zowel de Stichting als de SER constateren dat, buiten het feit dat er geen wettelijke belemmeringen bestaan die doorwerken na 65 jaar verhinderen, het bruto-nettotraject voor 65-plussers gunstiger is dan voor 65-minners. Om die reden vinden beide adviesorganen extra positieve prikkels niet nodig.

Beide voorstellen uit de Tweede Kamer moeten als nieuwe belastinguitgaven worden gekarakteriseerd. Bij de introductie van nieuwe belastinguitgaven is een belangrijke vraag of financiële interventie van de overheid noodzakelijk is. Op grond van de adviezen van STAR en SER zijn er in dit geval geen extra financiële prikkels nodig. Hoewel het kabinet de inzet en creativiteit van genoemde voorstellen waardeert, moet het constateren dat daarmee de noodzaak om fiscale of andere stimuleringsregelingen te introduceren, ontvalt. Het kabinet zal bovengenoemde fiscale voorstellen dan ook niet verder uitwerken.

Zelfstandigenaftrek

Zelfstandige ondernemers van 65 jaar en ouder zijn uitgezonderd van de zelfstandigenaftrek in de inkomstenbelasting. De Tweede Kamer heeft een motie aangenomen, waarin de regering wordt verzocht een voorstel tot afschaffing van de leeftijdsgrens voor de zelfstandigenaftrek aan de Tweede Kamer voor te leggen (motie-Aptroot). De SER neemt geen standpunt in wat betreft deze kwestie, maar constateert dat afschaffing van de zelfstandigenaftrek ook budgettaire consequenties heeft.

Het kabinet stelt vast dat er nog steeds redenen zijn om de leeftijdsgrens van 65 jaar voor de zelfstandigenaftrek te handhaven. Zo is een belangrijke doelstelling van de zelfstandigenaftrek om door een deel van de winst niet te belasten, kapitaal beschikbaar te maken om te reserveren voor toekomstige investeringen of consumptie. Bij zelfstandigen van 65 jaar en ouder zal de behoefte

aan die reserveringsmogelijkheden minder dringend zijn of zelfs niet meer bestaan. Daarbij is tevens van belang dat - identiek aan de situatie van werknemers – vanaf de 65-jarige leeftijd geen AOW-premie meer verschuldigd is en een AOW-uitkering wordt genoten. Het budgettaire beslag van €50 mln. is eveneens een belangrijk element in deze beoordeling. Indien de leeftijdsgrens zou worden afgeschaft moet een financiering voor dit bedrag gevonden worden. De mogelijke rol van de zelfstandigenaftrek voor 65-plussers zal overigens wel worden meegenomen in de hiervoor aangekondigde verkenning naar een op onderdelen “verlicht” arbeidsrechtelijk regiem voor werknemers vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd.

6. Activiteiten gericht op bewustwording

In het voorgaande is uiteengezet dat beëindiging van de arbeidsverhouding op 65-jarige leeftijd nog te veel een automatisme is. Werkgever en werknemer zouden meer moeten stil staan bij de mogelijkheid de arbeidsverhouding voort te zetten. Het is daarom belangrijk dat werkgevers en werknemers zich meer bewust worden van het feit dat men vanaf het 65ste jaar de arbeidsverhouding niet hoeft te beëindigen maar in plaats daarvan kan voortzetten onder gewijzigde voorwaarden, waardoor er een meer op maat toegesneden contract voor beide partijen ontstaat.

Om een cultuuromslag te bewerkstelligen en te voorzien in de behoefte aan informatie over de rechtspositie van 65-plussers is het kabinet voornemens om de volgende maatregelen te nemen:

Het kabinet zal inzetten op een publiciteitstraject gericht op enerzijds de oudere werknemers en ambtenaren en anderzijds werkgevers en P&O'ers (zowel marktsector als overheid). Intermediairen die voor deze doelgroepen een belangrijke informatiebron vormen zijn de pensioenuitvoerders, vakbonden, werkgeversorganisaties, de sociale verzekeringsbank, consumentenorganisaties, ouderenbonden en brancheorganisaties.

Voorlichting aan werknemers

Het publiciteitstraject zal worden gericht op de bladen en websites die door ouderen veel gelezen worden. Hierbij zullen ook de media van ouderenbonden, vakbonden, pensioenuitvoerders en de site van Pensioen kijker.nl worden meegenomen. Aan deze organisaties zullen artikelen worden aangeboden, waarin goede voorbeelden uit het onderzoek “U hoeft toch niet meer te werken?” kunnen worden gebruikt. In de artikelen zal verder aan bod komen waar rekening mee moet worden gehouden als iemand na zijn 65^e wil doorwerken (wat moet je regelen, welke afspraken moet je maken met je werkgever en waar kun je terecht voor meer informatie). Verder kan er via radio 747 AM, in Postbus 51 zendtijd, aandacht aan het onderwerp worden geschonken. Naar deze radiozender wordt veel door ouderen geluisterd. Er kunnen interviews worden gehouden met 65-plussers die door (willen) werken of werkgevers die 65-plussers in dienst hebben. Ook zal informatie over doorwerken na 65 jaar opgenomen worden op de SZW-site.

Voorlichting aan werkgevers

In het kader van de voorlichting aan werkgevers zullen artikelen worden aangeboden aan bladen gericht op (overheids)werkgevers en media van brancheorganisaties. Inhoudelijk zullen de artikelen dezelfde soort informatie bevatten als die aan de media gericht op werknemers worden aangeboden. Daarnaast zal ingegaan worden op de voordelen van het in dienst hebben van een 65+'er, namelijk dat het gaat om zeer gemotiveerde werknemers, de ervaring die iemand van 65 jaar heeft, maar ook het niet hoeven afdragen van premies. Er zal

informatie worden opgenomen op de site van SZW en van de Regiegroep GrijsWerkt: www.senior-power.nl, bijvoorbeeld een lijst met veelgestelde vragen en goede voorbeelden uit het onderzoek “U hoeft toch niet meer te werken?”.

Voorlichting in samenwerking met anderen

Ook zal worden bekeken welke voorlichtingsactiviteiten kunnen worden gestart i.s.m. het expertisecentrum Leeftijd en de Regiegroep GrijsWerkt (bijvoorbeeld actieweken in regio's, contact opnemen met intermediairen, brochures voor werkgevers en werknemers). Gelet op de specifieke positie van allochtone werknemers is het belangrijk om organisaties van allochtonen bij het publiciteitstraject te betrekken. Ten slotte zullen ook de CAO-partijen worden benaderd (via Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid) om mogelijkheden voor voorlichting over doorwerken na 65 jaar te bezien.

Bijlage 1: Samenvatting van de adviezen

Het advies van het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO)

Het CSO pleit voor nader onderzoek naar de belemmeringen die 65-plussers in de praktijk ervaren wanneer zij na het bereiken van de 65-jarige leeftijd willen (blijven) werken. Verder wijst het CSO erop dat hoe meer belemmeringen er worden opgeheven, hoe meer kans er is dat tegelijkertijd de beschermende werking wordt ondermijnd.

Het advies van het Nederlands Platform Ouderen en Europa (NPOE)

Dit advies kan als volgt worden samengevat:

- ontwerp geen nieuw aan leeftijd gekoppeld beleid, maar draag zorg voor beleid dat zoveel mogelijk geschikt is voor alle leeftijden;
- leg de accenten op gelijke behandeling, diversiteit en preventie;
- zorg dat deze ordenende principes nageleefd worden in ondernemingen en organisaties, inclusief beeldvormende ondernemingen (media, reclame);
- stimuleer dat ondernemingen vorderingen in hun jaarverslag rapporteren;
- onderschat niet langer de betekenis van leeftijdsdiversiteit;
- ontwikkel en faciliteer participatiemogelijkheden in brede zin om mensen zonder werk inzetbaar en arbeidsgeschikt te houden;
- maak effectief gebruik van de generaties om elkaar tot steun te zijn;
- faciliteer en organiseer kwalitatief sterke verbindingen met Europese netwerken van kennis, beleid en praktijk.

Het advies van de Stichting van de Arbeid

- De Stichting is van oordeel dat 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 toegenomen, is een verdere verhoging van de participatie, mede gelet op de doelstellingen in het kader van de Lissabon-strategie, nog mogelijk en gewenst.
- 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 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. 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.
- 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.

In reactie op de specifieke vragen antwoordt de Stichting als volgt:

1: 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 65e jaar belemmeren?

In antwoord op deze vraag concludeert de Stichting 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.

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

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.

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.

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 variabelisering van pensioenuitkeringen. Voorts merkt de Stichting op dat juist voor situaties waarin langer wordt doorgewerkt 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 65ste jaar.

Hierbij plaatst de Stichting twee kanttekeningen.

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.

Het advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

- Naar het oordeel van de ROP is op korte termijn juist bij de categorie ouderen tót 65 jaar de grootste winst te behalen wat betreft arbeidsparticipatie. De sociale partners in de ROP zijn van mening dat het stimulerend beleid zich in ieder geval op korte termijn zou moeten richten op de populatie tot 65 jaar.

- De ROP acht een forse cultuuromslag nodig, zowel bij werknemers als werkgevers, om te bevorderen dat ouderen niet vóór hun 65e uitstromen. De ROP heeft in een onlangs verschenen advies een lans gebroken voor leeftijdsbewust personeelsbeleid, een beleid gericht op de verschillende levensfasen van de werknemer, niet alleen op ouderen. Omdat de omstandigheden per sector verschillen, moet deze mentaliteitsomslag per sector worden opgepakt.

- De genoemde cultuuromslag is lastig te bewerkstelligen in een periode van aanbodoverschot zoals de huidige. Op de middellange termijn, met zijn verwachte aanbodtekorten, zal het naar het oordeel van de ROP maatschappelijk minder gevoelig liggen om doorwerken na 65 jaar te stimuleren. De ROP verwacht dat de discussie daarover binnen enkele jaren zal starten.

In reactie op de specifieke vragen antwoordt de ROP als volgt:

1. Welke acties heeft de ROP ondernomen dan wel zal hij ondernemen ten aanzien van demotie?

Voor demotie bij de eigen werkgever is bij de overheid formeel al het een en ander geregeld. Zo is er de Wet aanpassing arbeidsduur, is in vele rechtspositionele regelingen opgenomen dat verlaging van het salaris bij demotie geen negatieve gevolgen heeft voor de pensioenopbouw en kennen vele overheidssectoren regelingen met betrekking tot de werkbelasting van ouderen.

Wat betreft de overheid kan de ROP niet bevestigen dat de cao's hinderpalen zouden zijn voor demotie.

2. Welke acties heeft de ROP ondernomen dan wel zal hij ondernemen ten aanzien van leeftijdsafhankelijke beloning?

De overheid kent, voor zover in dit kader relevant, geen leeftijdsafhankelijke beloning. Zij kent in sommige sectoren wel jeugdschalen, maar haar beloningsstructuur is in principe gebaseerd op anciënniteit in de functieschaal, niet op leeftijd.

Over het algemeen wordt het maximum van de beloningsschaal gehaald ruim vóór het 65e jaar. Indien de betrokken medewerker na zijn 65e werkt, zal dat veelal doorwerken zijn in dezelfde functie. Gaat hij in een andere functie werken, dan gelden voor hem de gebruikelijke salarisonderhandelingen.

3. Welke acties heeft de ROP ondernomen dan wel zal hij ondernemen met betrekking tot het doorlichten van cao's en pensioenregelingen die betaald werken na 65 jaar belemmeren?

Op cao-niveau of in de rechtspositieregelingen zijn binnen de sectoren geen belemmeringen om na het 65e jaar door te werken. Het enkele feit dat 65 jaar geldt als de norm voor de pensioengerechtigde leeftijd, is op zich geen belemmering. Als beide partijen na die datum

verder willen met elkaar, is daar het vrije spel van onderhandeling, met als grote bonus: maatwerk voor beide partijen. Voor de werknemers is het niet wenselijk dat er een verplichting zou zijn om na het 65e jaar door te werken; voor de werkgever is het niet wenselijk dat hij een plicht zou hebben tot aanstelling of voortzetting van het dienstverband. Beide partijen moeten optimaal kunnen profiteren van de flexibiliteit die na het 65e jaar ontstaat.

In het huidige ABP-pensioenreglement is de situatie voor (door-)werken na 65 jaar kort gezegd zodanig geregeld dat het verplichte deelnemerschap aan de pensioenregeling (met daaraan verbonden zaken zoals pensioenopbouw, doorsneepremie en werkgeversbijdrage) beperkt is tot een dienstverhouding die begint vóór het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Bij een start van de dienstverhouding op of na die leeftijd staat alleen de weg open van vrijwillig deelnemerschap op basis van artikel 16.1. In dat geval ontvangt hem bij voorbeeld de werkgeversbijdrage. Zolang de werknemer echter niet wordt ontslagen, blijft hij deelnemer en blijft hij pensioen opbouwen (tot hij tegen fiscale grenzen oploopt zoals het moment waarop het pensioen 100% van het laatste inkomen bedraagt en/of de verplichte ingang van het pensioen bij het bereiken van de leeftijd van 70 jaar).

4. Welke positieve prikkels acht de ROP wenselijk om doorwerken na 65 jaar te stimuleren?

Een aantal prikkels is al aan de orde gekomen in de beantwoording van de voorgaande punten. In aanvulling daarop merkt de ROP op dat de stimulans om door te werken na 65 naar zijn mening veeleer te vinden is op de werkvloer dan dat die een gevolg is van rechtspositionele regelingen. Uit onderzoek van het NIDI3 blijkt dat het regelmatig voorkomt dat werknemers en/of werkgevers al jaren vóór de pensionering voorsorteren en steeds minder (laten) doen. Werknemers worden niet meer uitgedaagd. Over het algemeen zijn dus het locale beleid en de locale cultuur bepalend. De ROP heeft zoals gezegd, hiervoor het leeftijdsbewust personeelsbeleid aanbevolen. Dit kan ook worden toegepast op 65-plussers.

5. Kunnen flexibele arrangementen, zoals deeltijdpensioen vanaf 65 jaar, het doorwerken na 65 jaar stimuleren?

De ROP acht de mogelijkheid van deeltijdpensioen vanaf 65 jaar een goede prikkel. Het is de inschatting van de ROP dat ouderen flexibiliteit zoeken.

Het advies van de SER

Het SER-advies gaat in op twee onderwerpen. Niet alleen komt het onderwerp ‘wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar’ aan de orde. Ook wordt er ingegaan op de voor- en nadelen van flexibilisering van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het beleid moet volgens het advies in de eerste plaats zijn gericht op het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken tót 65 jaar. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid speelt daarbij een belangrijke rol.

Het advies pleit voor handhaving van de mogelijkheid van ontslag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten. De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) biedt daartoe ruimte. Doorwerken na 65 jaar moet uiteraard mogelijk zijn als een werknemer en zijn werkgever dit beiden willen. Er zijn geen wettelijke belemmeringen die dat verhinderen. Ook is het brutonettotraject voor 65-plussers nu al gunstiger dan voor 65-minners. De raad acht

³ “Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers”, NIDI rapport nr. 61. Den Haag

eventuele verdere positieve prikkels om doorwerken na 65 jaar te stimuleren dan ook niet nodig.

Het advies stelt dat de huidige verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer gedurende twee jaar, voor 65-plussers niet wenselijk of noodzakelijk is. Een verkenning is gewenst om te bezien of een verplichte loondoorbetalingsperiode bij ziekte van één jaar een passende is.

De raad herhaalt zijn aanbeveling aan partijen op decentraal niveau om te bezien of in de praktijk minder terughoudend kan worden omgegaan met het doorwerken na het eindigen van de arbeidsovereenkomst bij het ingaan van het (flexibel) pensioen.

Het advies beoordeelt de introductie van een individuele keuzemogelijkheid voor een lagere dan wel een hogere AOW-leeftijd (met consequenties voor de AOW-uitkering) per saldo negatief.

Een lagere AOW-leeftijd kan ertoe leiden dat de bestaanszekerheid van mensen met alleen een AOW-inkomen in het gedrang komt. Dit staat haaks op de opvatting dat de AOW geldt als minimuminkomensvoorziening. Ook kan dit leiden tot aanvullend beroep op de bijstand. Voorts staat een lagere AOW-leeftijd op gespannen voet met een beleid gericht op het bevorderen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers.

Wat een hogere AOW-leeftijd betreft, stelt het advies vast dat mensen nu reeds met behoud van een AOW-uitkering kunnen doorwerken. Het voorstel kan voorts een vérgaande verandering van het huidige AOW-opbouwregime tot gevolg hebben. Verder is het mogelijke nettoprofiel niet gegarandeerd.

Daarnaast wijst het advies erop dat een keuzemogelijkheid voor een lagere of hogere AOW-leeftijd gepaard gaat met meer uitvoerings- en administratiekosten. Ten slotte zijn er nu reeds volop mogelijkheden voor flexibilisering van de ingangsdatum van het aanvullend pensioen. Het advies beveelt aan om in pensioenregelingen waarin dit nog niet is gebeurd, alsnog voor 65-plussers de mogelijkheden te creëren voor deeltijdpensioen, uitstel van de ingangsdatum van het aanvullend pensioen en voortzetting van de pensioenopbouw.

In reactie op de specifieke vragen antwoordt de SER als volgt:

1. Welke positieve prikkels acht de SER wenselijk om doorwerken na 65 jaar te stimuleren?

De raad acht eventuele positieve prikkels om doorwerken na 65 jaar te stimuleren, op dit moment niet nodig. Het wegvallen van met name de AOW-premie alsook de premieplicht voor de werknemersverzekeringen, heeft reeds tot gevolg dat het bruto-nettotraject voor 65-plussers en hun werkgever beduidend gunstiger is dan voor 65-minners en hun werkgever. Dit kan reeds als een aanzienlijke positieve financiële prikkel voor 65-plussers en hun werkgevers worden aangemerkt.

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

In antwoord hierop verwijst de SER naar het advies Van alle leeftijden. Daarin heeft de raad aanbevolen deeltijdpensioen voor en na de leeftijd van 65 jaar mogelijk te maken in alle pensioenregelingen, onder meer omdat hij verwacht dat daarvan positieve participatie-effecten uitgaan.

3. Wat is de visie van de SER ten aanzien van demotie en leeftijdsafhankelijke beloning?

Wat demotie betreft stelt de SER vast dat deze vraag ook of vooral betrekking heeft op werknemers tot 65 jaar. In zijn advies Van alle leeftijden geeft de raad aan dat als een oudere

werknemer een stap terug wil doen, dat uiteraard ook moet kunnen. Dat kan in de vorm van de vrijwillige aanvaarding van een minder zware of belastende functie op een lager niveau of door een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur, al dan niet in combinatie met deeltijdpensioen.

De resultaten van de debatten van het expertisecentrum LEEFtijd

Het boek '65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum'

In het boek wordt ingegaan op de 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 is wat het effect is van de 65jaargrens op het uitoefenen en combineren van verschillende activiteiten zoals betaalde arbeid, onderwijs, zorgverlening en sociaal leven/vrijtijdsbesteding.

De resultaten van de debatten van expertisecentrum LEEFtijd

LEEFtijd pleit voor een ruime discussie, inclusief de AOW.

De resultaten kunnen als volgt worden samengevat:

Er is veel steun voor het opheffen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar:

- let echter goed op de groep van 55-65 jaar. Er zijn inspanningen nodig om deze groep aan het werk te houden;
- grootste belemmering is de gangbare koppeling van de AOW aan het verplicht stoppen met werken;
- belemmering is tevens de ondoorzichtige en complexe status van de 65+werknemer. Zowel de risico's voor de werkgever als procedurele kwesties zijn moeilijk achterhaalbaar.

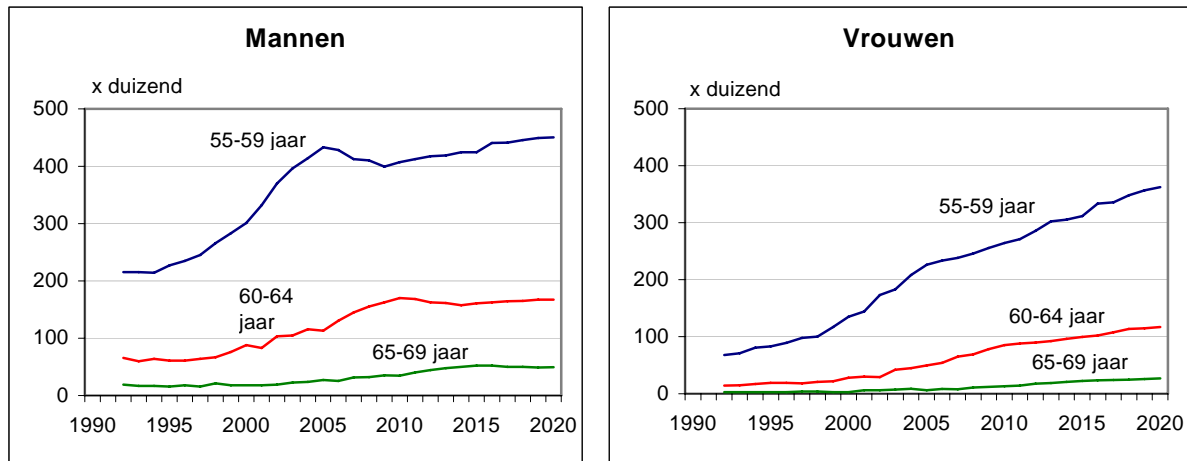
Tijdens de debatten heeft een aantal alternatieven voor onderdelen voor de huidige AOW de revue gepasseerd:

- differentiatie van de AOW-leeftijd naar beroepsgroep dan wel opleidingsniveau, waardoor mensen met zware beroepen en lagere opleidingen eerder recht op AOW hebben;
- flexibilisering van de AOW-leeftijd, waardoor mensen binnen een bepaalde bandbreedte (60-70 jaar) zelf kunnen bepalen op welke leeftijd zij met pensioen gaan;
- het laten meebetalen van 65-plussers aan de AOW;
- het verhogen van de leeftijd waarop recht op AOW bestaat, waardoor de verhouding AOW-betalenden versus AOW-ontvangers wordt gewijzigd;
- het vervangen van de leeftijdsgrens door een ander criterium (zoals arbeidsverleden).

Bijlage 2: Arbeidsdeelname ouderen voor en na 65 jaar

In 2005 namen 52.000 mensen van 65 jaar en ouder deel aan betaalde arbeid van ten minste 12 uur per week. Onder de leeftijd van 65 jaar bedroeg de arbeidsdeelname toen 151.000 personen in de leeftijdsgroep van 60-64 jaar en 622.000 in de leeftijd van 55-59 jaar. Figuur 1 geeft de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van ouderen gesplitst naar leeftijd en geslacht. De arbeidsdeelname van mensen van 70 jaar en ouder is daarbij buiten beschouwing gelaten. De figuur geeft ook een prognose van de arbeidsdeelname voor de jaren 2006-2020 die is gebaseerd op de technische veronderstelling van een ongewijzigd uittreedgedrag na 2005.

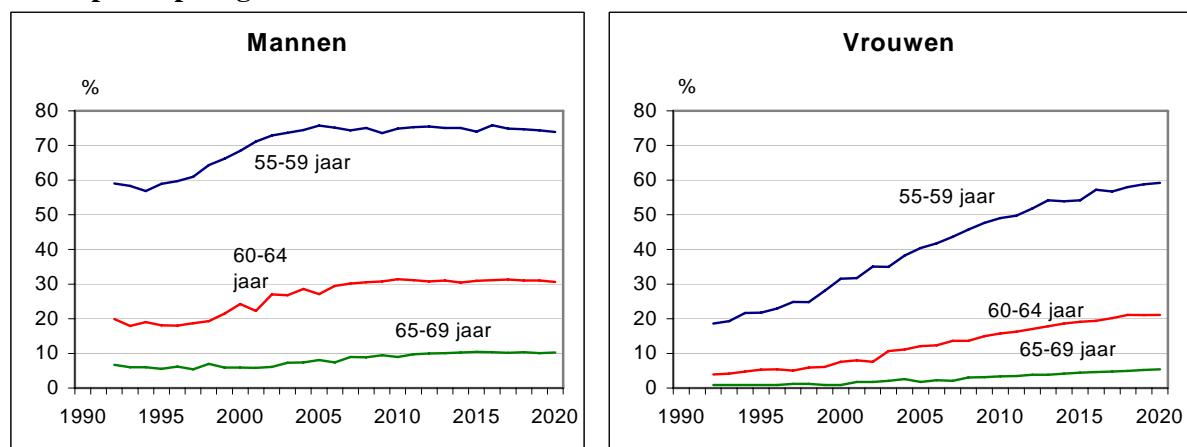
Figuur 1
Arbeidsparticipatie ouderen (absolute aantallen)



Bron: SZW dynamische prognose op basis van CBS-cijfers (EBB tot en met 2005).

Figuur 1 laat zien dat met name de arbeidsparticipatie van mannen in de leeftijd van 55-59 jaar de laatste tien jaar bijna is verdubbeld. Deze stijging is voor een belangrijk deel veroorzaakt door gewijzigd uittreedgedrag. Omdat vanaf 2006 geen gedragswijzigingen zijn verondersteld vakt de stijging in de jaren tot 2020 belangrijk af. Dit geldt niet voor oudere vrouwen. Hier blijft de arbeidsdeelname op grond van het cohorteffect nog een voortgaande stijging vertonen. Het cohorteffect is het gevolg van de toegenomen instroom in het arbeidsproces op jongere leeftijd bereiken waardoor steeds meer vrouwen werkend de leeftijd van 55 jaar passeren. De afvlakking van de stijging bij mannen en de voortgaande stijging bij vrouwen komt ook duidelijk tot uitdrukking in figuur 2 met de ontwikkeling van de participatiegraad van oudere mannen en vrouwen.

Figuur 2
Arbeidsparticipatiegraad van ouderen



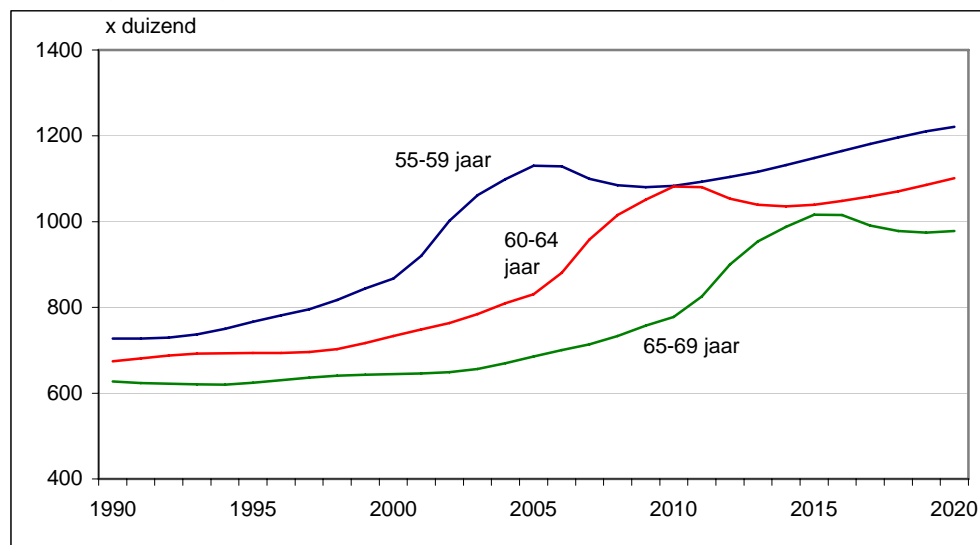
Bron: SZW dynamische prognose op basis van CBS-cijfers (EBB tot en met 2005).

Uit figuur 2 blijkt voorts dat de arbeidsdeelname van 65-69 jarigen in de prognose zowel bij mannen als vrouwen blijft uitkomen op ongeveer een derde van de arbeidsdeelname van 60-64 jarigen.

Bij de technische veronderstelling van een ongewijzigd uittreedgedrag na 2005 dient overigens een kanttekening te worden geplaatst. De maatregelen rond VUT en prepensioen die per 1 januari 2006 van kracht zijn geworden zullen het uittreedgedrag gaan beïnvloeden. Dit geldt vooral voor de leeftijdsgroep 60-64 jaar. Door de aanpassing van het fiscale regime voor VUT en prepensioen is langer doorwerken financieel aantrekkelijker geworden, niet alleen op wat langere termijn na het verstrijken van de overgangsmaatregelen, maar ook direct omdat de overgangsmaatregelen op grond van de wet moeten voldoen aan de eis van actuariële neutraliteit om de fiscale facilitering te behouden. Hierdoor is langer doorwerken voor iedere werkende oudere per 1 januari 2006 lonend geworden. De hieruit voortvloeiende gedragswijzigingen kunnen de komende jaren bovendien grote effecten teweeg brengen. Zoals blijkt uit figuur 3 is het 'window of opportunity' dat de demografische ontwikkeling met zich meebrengt, verschoven naar de leeftijdsgroep 60-64 jaar. De bevolking in deze leeftijdsgroep gaat volgens het CBS toenemen van 830.000 mannen en vrouwen in 2005 tot bijna 1,1 miljoen in 2010.

In 2000-2005 lag het 'window of opportunity' nog vooral bij de leeftijdsgroep van 55-59 jaar. Toen resulteerde de beleidsinzet om langer doorwerken financieel aantrekkelijker en mogelijk te maken, ondanks een tegenvallende conjunctuur, in sterk toenemende aantallen werkenden in de leeftijd van 55-59 jaar. Met de VPL-maatregelen zijn condities geschapen waaronder de komende jaren vooral het aantal werkenden van 60-64 jaar fors kan gaan toenemen. Ook het herstel van de conjunctuur dat zich thans aftekent, kan hieraan bijdragen.

Figuur 3
Bevolkingsomvang ouderen



Bron: CBS Bevolkingsprognose 2004.

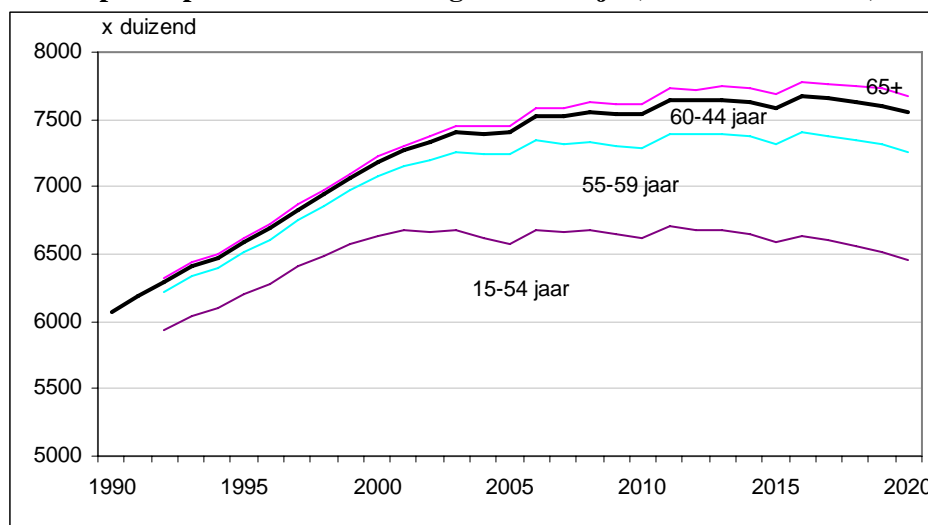
Figuur 3 laat ook zien dat de omvang van de bevolking van 65-69 jaar met 700.000 mannen en vrouwen in 2006 relatief beperkt is geworden in verhouding tot de ruim 1,1 miljoen ouderen in de leeftijd van 55-59 jaar. De komende jaren zal de bevolking van 65-69 jaar ook relatief gaan afnemen ten opzichte van de bevolking van 60-64 jaar. Terwijl het aantal ouderen van 60-64 jaar gaat stijgen tot bijna 1,1 miljoen in 2010, blijft de stijging van het aantal mannen en vrouwen van 65-69 jaar beperkt tot 778.000 in 2010.

Tegen de achtergrond van deze demografische ontwikkeling zal de kans dat werkenden van 60-64 jaar op de arbeidsmarkt concurrentie ondervinden van 65-69 jarigen eerder af dan toenemen. Dit beeld verandert echter na 2010. Dan begint de bevolking van 65-69 jaar aan een relatief sterke stijging. Toenemende aantallen werkende 65-plussers met – zo blijkt uit bijlage 4 – voor de werkgever relatief

lage loonkosten, zouden dan voor toenemende concurrentie met 65-minners kunnen zorgen. Daar staat tegenover dat de arbeidsmarkt vanaf 2010 als gevolg van de dan snel toenemende vergrijzing krupper zal worden waardoor het gevaar van verdringing minder wordt. Dit blijkt ook uit figuur 4.

Volgens de CBS-bevolkingsprognose bereikt de potentiële beroepsbevolking in 2010 een top van 11,1 miljoen mensen. Daarna volgt een daling tot 10,8 miljoen in 2020. Op grond van deze demografische ontwikkeling moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid dat de beroepsbevolking van 15-54 jaar nauwelijks nog stijging zal vertonen en vanaf 2011 zelfs zal gaan dalen. Om de vergrijzing op te kunnen vangen is het daarom van belang dat de komende jaren vooral de arbeidsdeelname van 60-64 jarigen omhoog gaat. Naarmate langer doorwerken tot 65 jaar meer gangbaar wordt, zou na 2010 vooral de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder kunnen bijdragen aan een voortgaande groei van de werkgelegenheid.

Figuur 4
Arbeidsparticipatie van de bevolking naar leeftijd (absolute aantallen)



Bron: SZW dynamische prognose op basis van CBS-cijfers (EBB tot en met 2005).

De noodzaak om de komende jaren prioriteit te geven aan verhoging van de arbeidsparticipatie van 60-64 jarigen spreekt ook uit een internationale vergelijking. Uit bijlage 5 blijkt dat Nederland binnen de EU15 behoort tot de best presterende landen waar het gaat om de arbeidsparticipatie van mannen tot 60 jaar. De arbeidsparticipatie van mannen van 60-64 jaar ligt daarentegen onder het EU15-gemiddelde. Boven de leeftijdsgrens van 65 jaar scoort Nederland bij de mannen echter weer bovengemiddeld. Voor oudere vrouwen is de achterstand groter. Hier bereikt alleen de arbeidsdeelname van vrouwen van 65 jaar en ouder het EU15-gemiddelde.

Conclusie

De komende vijf jaar is het van belang dat vooral de arbeidsparticipatie van 60-64 jarigen toeneemt. De VPL-maatregelen maken langer doorwerken financieel aantrekkelijker. Daarnaast is langs een veelheid van wegen beleid in gang gezet om langer doorwerken ook mogelijk te maken. Rond 2010 verschuift het 'window of opportunity' naar de leeftijdsgroep van 65-69 jaar. Dan zal de toenemende vergrijzing zorgen voor een krupper wordende arbeidsmarkt die volop ruimte biedt voor langer doorwerken ook na de leeftijd van 65 jaar.

Bijlage 3: De ontwikkeling van de loonkosten van oudere werknemers

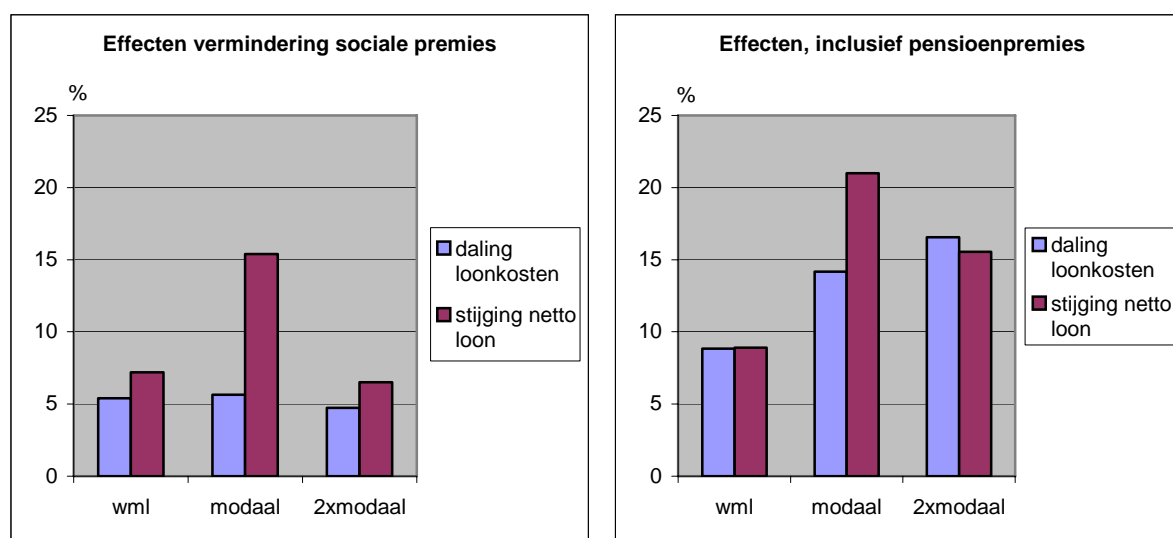
Voor oudere werknemers die een gelijkblijvend bruto loon blijven verdienen, geldt dat naarmate zij ouder worden, schoksgewijs de loonkosten dalen en het netto loon stijgt. Deze veranderingen hangen deels samen met het regiem van de belastingen en de premies voor de wettelijke sociale verzekeringen en voor het overige deel met de premies voor de aanvullende pensioenen (incl. VUT).

Onder de 65 jaar treedt een loonkostendaling op zodra de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt. Dan vervalt de AO-basispremie voor de werkgever van 5%. Het netto loon neemt toe voor werknemers die per 1 januari 57 jaar zijn, omdat dan de arbeidskorting van €1357 in drie stappen van bijna €250 oploopt tot €2095 op 62-jarige leeftijd. Bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd treden de grootste veranderingen op. Vanaf dat moment vervalt de afdrachtplicht voor een groot deel van de premies voor de sociale verzekeringen. Dit betreft alle (nog resterende) premies voor de werknemersverzekeringen en bij de volksverzekeringen alleen de AOW-premie (die onderdeel uitmaakt van de tarieven van de eerste en tweede schijf). Werknemers van 65 jaar en ouder blijven verplicht tot betaling van ANW en AWBZ-premies. Overigens valt wel de arbeidskorting voor werknemers van 65 jaar en ouder terug tot maximaal €998. De werkgevers blijven verplicht tot het betalen van de tegemoetkoming voor de door de werknemer (ook na het bereiken van de 65-jarige leeftijd) over het loon verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Het linkerdeel van figuur 1 laat zien dat de loonkosten bij doorwerken na 65 jaar als gevolg van het wegvallen van de sociale premies dalen met circa 5%. De netto inkomens geven een veel grotere mutatie te zien: op WML-niveau bedraagt de stijging ruim 7%, modaal gaat er ruim 15% op vooruit, terwijl het netto inkomen van tweemaal modaal met 6,5% toeneemt. Tabel 1 bevat de gehanteerde cijfers.

De mutaties in het netto loon die figuur 1 laat zien, worden nog aanzienlijk groter indien ook de AOW-uitkering en het recht op aanvullend pensioen in de beschouwing worden betrokken. Vooralnog zijn deze uitkeringen hier buiten beschouwing gelaten.

Figuur 1

Mutatie loonkosten en netto loon bij doorwerken na 65 jaar voor gelijk bruto loon, 2006



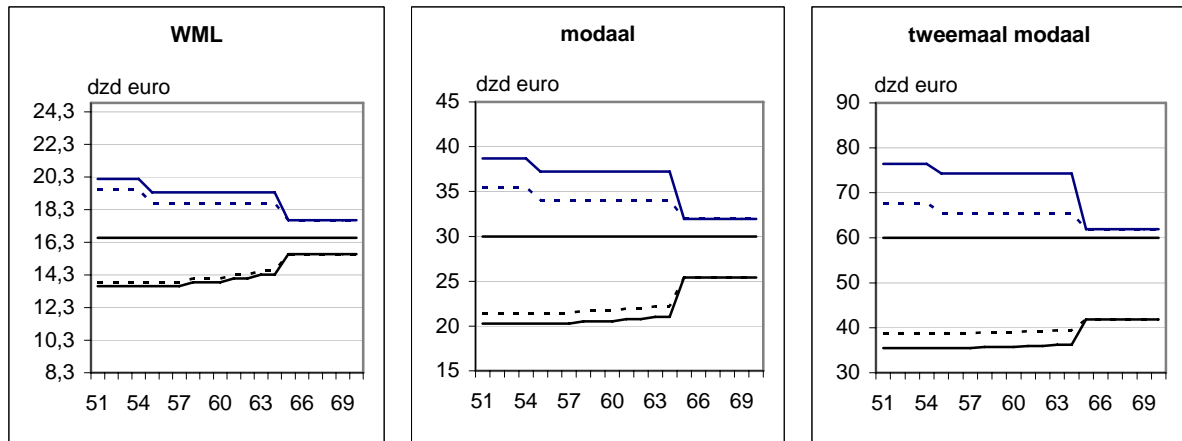
Het rechterdeel van figuur 1 laat zien dat deze mutaties ook aanzienlijk groter worden indien rekening wordt gehouden met het feit dat bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd de premies voor de aanvullende pensioenen in het algemeen wegvallen. In dat geval dalen de loonkosten met circa 9% op WML-niveau tot ruim 16% op het niveau van tweemaal modaal. Ook de netto lonen nemen vooral voor de hogere inkomens duidelijk sterker toe.

Figuur 2 beschrijft de ontwikkeling van de loonkosten en het netto loon in de tijd. De stippellijnen geven de effecten van alleen veranderingen in de sociale premies. De doorgetrokken lijnen geven de effecten inclusief het verondersteld wegvallen van pensioenpremies op 65-jarige leeftijd. De drie

grafieken van figuur 2 zijn gelijk geschaald: het maximum en het minimum van iedere schaal ligt 50% boven en onder het in beeld gebrachte bruto loon. Ten opzichte van dit bruto loon tonen de drie grafieken dus vergelijkbare procentuele verschillen⁴.

Figuur 2

Loonkosten en netto loon van oudere werknemers met gelijk bruto loon, 2006



Figuur 2 laat zien dat bij een bruto loon op WML-niveau het netto loon vanaf 57 jaar stijgt als gevolg van de verhoging van de arbeidskorting. Voor werknemers van 65 jaar en ouder ligt het netto loon circa €1000 onder het bruto WML. Deze werknemers betalen nog maar een deel van de sociale premies, maar nog wel volledig loon- en inkomstenbelasting⁵. Ook zijn zij nog steeds over het loon de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd, waarvoor ze weliswaar een vergoeding van de werkgever ontvangen, maar die vergoeding is belast. Als gevolg van de hiervoor genoemde, verplicht door de werkgever te verstrekken vergoeding blijven de loonkosten van werknemers van 65 jaar en ouder boven het bruto WML-niveau.

De grafieken voor modaal en tweemaal modaal laten zien dat de veranderingen in het loonkostenniveau vooral worden bepaald door het wegvallen van de premies voor de aanvullende pensioenen.

⁴ Figuur 2 verschilt hierin van figuur 1 die procentuele mutaties geeft ten opzichte van het voorafgaande loonkostenniveau dan wel verdiende netto loon.

⁵ Als er mee rekening wordt gehouden dat de betrokkene naast zijn inkomen uit arbeid nog een AOW-uitkering heeft ligt het netto inkomen en de te betalen belasting natuurlijk hoger. Bij een 50% AOW-pensioen zal het netto inkomen ongeveer €6400 hoger liggen. Rekening houdend met de algemene ouderenkorting stijgt de te betalen belasting met ongeveer €2000.

Tabel 1
Loonkosten, bruto loon en netto loon naar loonniveau en leeftijd, 2006

Leeftijd	WML					
	< 54,5	54,5-57	58-60	61-62	63-64	> 65
Loonkosten	20140	19325	19325	19325	19325	17619
Werkgeverspremies SZ	1873	1058	1058	1058	1058	0
Werkgeverspremies pensioen	664	664	664	664	664	0
Ziektekostenbijdragen werkgever	1060	1060	1060	1060	1060	1075
Bruto loon	16543	16543	16543	16543	16543	16543
Werknemerspremies SZ	61	61	61	61	61	0
Werknemerspremies pensioen	241	241	241	241	241	0
Te betalen belasting	2653	2653	2421	2191	1960	992
Netto loon	13589	13589	13821	14051	14282	15552
Leeftijd	Modaal					
	< 54,5	54,5-57	58-60	61-62	63-64	> 65
Loonkosten	38671	37230	37230	37230	37230	31950
Werkgeverspremies SZ	3620	2178	2178	2178	2178	0
Werkgeverspremies pensioen	3178	3178	3178	3178	3178	0
Ziektekostenbijdragen werkgever	1873	1873	1873	1873	1873	1950
Bruto loon	30000	30000	30000	30000	30000	30000
Werknemerspremies SZ	712	712	712	712	712	0
Werknemerspremies pensioen	1177	1177	1177	1177	1177	0
Ziektekostenbijdragen werknemer						
Te betalen belasting	7837	7837	7590	7345	7099	4578
Netto loon	20274	20274	20521	20766	21012	25422
Leeftijd	Tweemaal Modaal					
	< 54,5	54,5-57	58-60	61-62	63-64	> 65
Loonkosten	76450	74257	74257	74257	74257	61951
Werkgeverspremies SZ	5717	3524	3524	3524	3524	0
Werkgeverspremies pensioen	8782	8782	8782	8782	8782	0
Ziektekostenbijdragen werkgever	1951	1951	1951	1951	1951	1951
Bruto loon	60000	60000	60000	60000	60000	60000
Werknemerspremies SZ	1493	1493	1493	1493	1493	0
Werknemerspremies pensioen	3265	3265	3265	3265	3265	0
Ziektekostenbijdragen werknemer						
Te betalen belasting	19757	19757	19510	19265	19019	18151
Netto loon	35484	35484	35731	35976	36222	41849

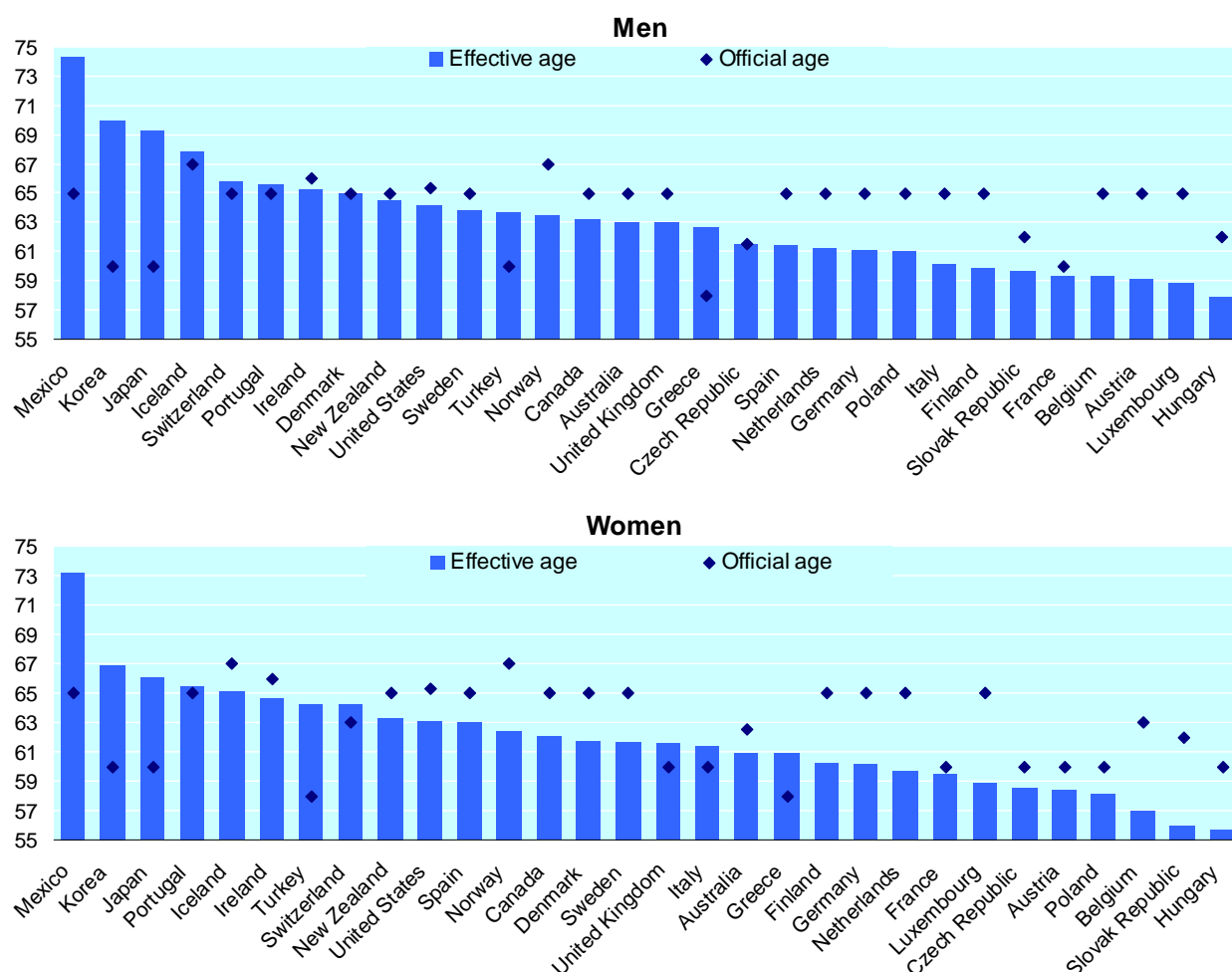
Bron: SZW

Bijlage 4: Internationale vergelijking

Uit onderstaande figuur blijkt thans alleen in Noorwegen, IJsland, Ierland en de Verenigde Staten de officiële pensioenleeftijd voor zowel mannen als vrouwen hoger is dan 65 jaar. Voor mannen ligt de officiële pensioenleeftijd in acht OESO-landen onder de 65 jaar en voor vrouwen zelfs in 15 landen. Naast de officiële pensioenleeftijd geeft de figuur ook informatie over de effectieve uittreedleeftijd. Deze ligt in Nederland bij zowel mannen als vrouwen duidelijk onder de officiële pensioenleeftijd. Van de lidstaten van de Europese Unie kent alleen Portugal een effectieve uittreedleeftijd die hoger is dan 65 jaar.

Figuur 1

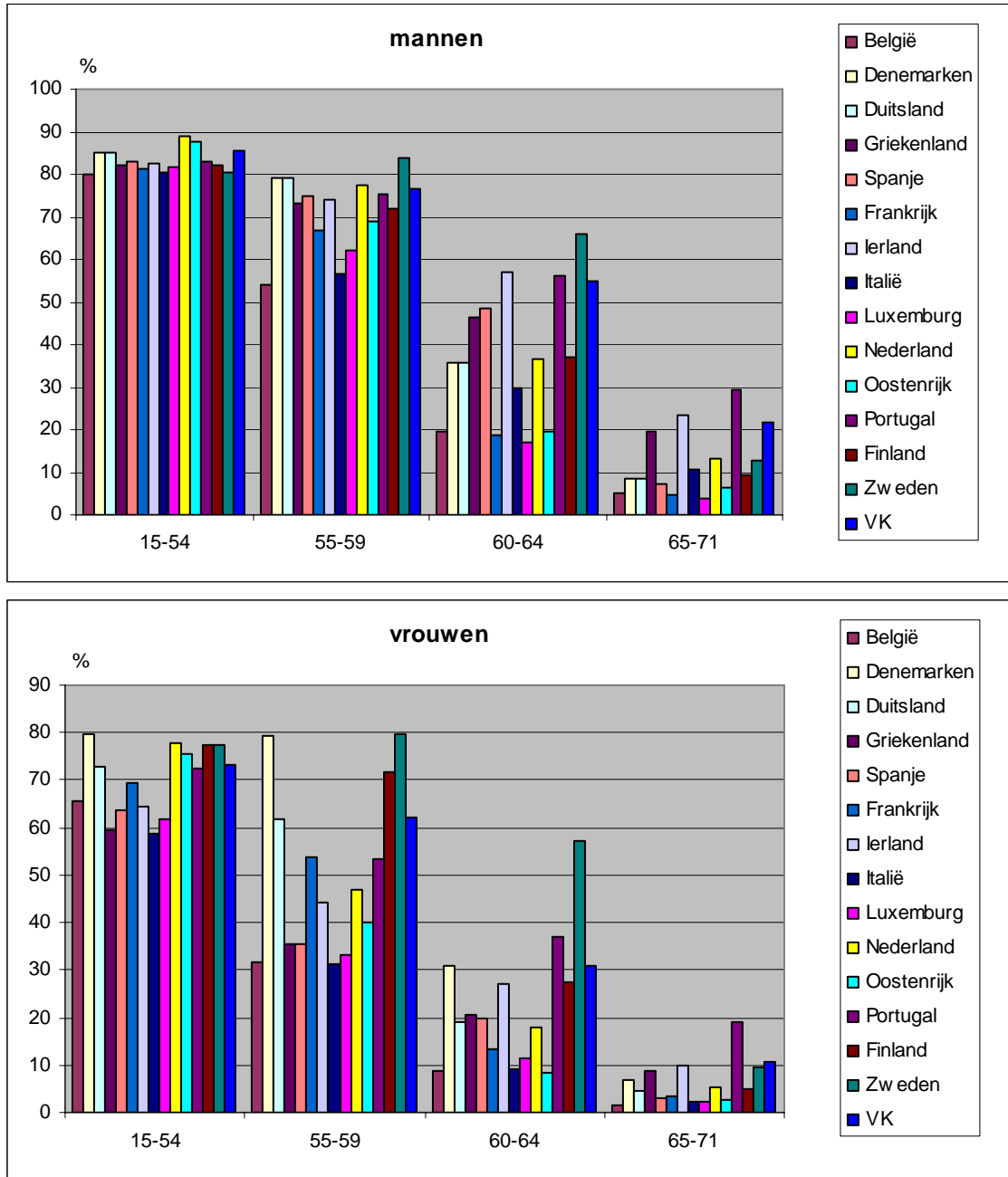
In many countries, workers effectively withdraw from the labour market well before the official age of retirement



Bron: OESO, *Ageing and Employment Policies Netherlands*, 2005.

Uit Eurostat-cijfers over de arbeidsdeelname naar geslacht en leeftijd blijkt dat Nederland binnen de EU15 behoort tot de landen met de hoogste arbeidsdeelname onder mannen niet alleen tot en met de leeftijd van 54 jaar, maar ook in de leeftijdsgroep 55-59 jaar. In de leeftijdsgroep 60-64 jaar ligt Nederland iets onder het EU15-gemiddelde en in de groep 65-71 jaar iets daarboven. Ook onder vrouwen van 15-54 jaar kent Nederland een relatief hoge arbeidsdeelname. De deelname van vrouwen van 55-59 en 60-64 jaar aan het arbeidsproces ligt daarentegen (nog) onder het EU15-gemiddelde. De arbeidsdeelname van vrouwen van 65-71 jaar is precies gelijk aan het EU15-gemiddelde.

Figuur 2 Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht in EU15, 2005



Bron: G. Carone, Long-term labour force projections for the 25 EU Member State: A set of data for assessing the economic impact of ageing, European Economy, Economic Papers no. 235, November 2005.