

Men is zo oud als men zich voelt.

1. Vergrijzing

1.1. Kansen en mogelijkheden

Het stijgen van de levensverwachting, want anders is vergrijzing niet, is vermoedelijk een van de belangrijkste verbeteringen van ons dagelijks leven in de afgelopen eeuw. Het schept tijd, ruimte en nieuwe mogelijkheden in ons persoonlijk leven en samenleven; meer tijd voor genieten, meer ruimte voor zorg en meer mogelijkheden voor inzet in de samenleving. Vergrijzing is bovendien vrucht van fundamentele verbeteringen in de kwaliteit van ons leven; op het terrein van gezondheidszorg, arbeidsbescherming en het bewaren van vrede en veiligheid. Toch wordt vergrijzing in het spreken daarover, vooral genoemd als probleem en geassocieerd met lasten en beperkingen in ons particuliere en publieke leven. Natuurlijk, ouderdom komt nog steeds met gebreken en kan met zich mee brengen dat gebrek, armoede en ondragelijk leed ook langer gedragen moeten worden. Maar de gebreken van de ouderdom komen later, de zorg en voorzieningen worden beter en de welstand van ouderen neemt steeds verder toe. Terecht zal menig oudere dan ook bij zich zelf denken: ‘Hoezo probleem? Alsof ik niets doe; alsof ik niet jaren gespaard heb; alsof ik slechts tot last ben.’

Het verschijnsel dat we vergrijzing vaak vooral zien als probleem, last of beperking is mede gevolg van het feit dat we de fundamentele veranderingen waar dit mee gepaard gaat in ons dagelijks en maatschappelijk leven, vaak nog proberen te vatten in de beelden, concepten en structuren van voor die tijd. Zo percipiëren we maatschappelijk het oud worden en oud zijn aan de hand van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaren. Tot dat tijdstip wordt men ouder, daarna is men het. Gevolg is dat de periode van het ouder worden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in steeds meer fasen nader te onderscheiden is. In sommige regelingen begint het al bij 40, als men nog maar nauwelijks jongere af is. Maar daardoor kunnen de problemen van ouder worden alleen maar groeien. Dat we vergrijzing als probleem en last zien vindt ook zijn oorzaak in het feit dat we in het verleden de sociale voorzieningen en structuren hebben gebouwd op demografische groei. Waar die groei nu wegvalt door een heel ander maatschappelijk verschijnsel: de ‘ontgroening’ – het teruglopend kindertal –, drukken de lasten van het groeiend aantal ouderen op een steeds kleiner jonger deel van de bevolking. Hoewel het teruglopend kindertal maatschappelijk problematischer is, wordt het minder als zodanig ervaren; de vergrijzing, wordt daardoor als gevolg van de relatieve toename van kosten als het grotere probleem ervaren. De toegenomen ruimte in tijd, levensverwachting en beschikbare ervaring zijn evenzoveel kansen en mogelijkheden; ook maatschappelijk. Ouderen kunnen hun ervaring inzetten om te onderwijzen en jongeren te begeleiden. Ze kunnen de tijd die ze hebben mede inzetten voor zorg aan anderen, sociale binding en maatschappelijke diensten. En ze kunnen een leven aan inzicht dienstbaar maken aan het wegnemen van conflicten en het scheppen van stabiliteit. Maar als we die kansen willen realiseren, dan moeten we ze in de eerste plaats mogelijk maken.

1.2. Men is zo oud als men zich voelt

Ouder worden is een realiteit, zowel lichamelijk als geestelijk. Ouder worden is een biologisch proces in de celdeling, de ontwikkeling van functies en de groei van vermogens; het is opbouw en vervanging, maar ook afbraak, verlies aan functies en slijtage. Ouder worden is

niet minder een geestelijk proces van groei: aan inzicht, ervaring en kennis; maar ook van verlies: aan herinnering, leervaardigheid, veranderingsvermogen en belangstelling. Biologisch en geestelijk is het een onomkeerbaar proces en zijn er vele momenten die het ouder worden markeren, maar er is geen specifiek moment van oud zijn. Dat moment komt voor ieder, maar komt voor ieder op een ander moment in zijn leven. De een voelt zich eindeloos jong, de ander voelt zich vroeg oud.

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, 65 jaren, speelt een belangrijke rol in de ervaring van oud worden en oud zijn, zowel individueel als maatschappelijk. Biologisch heeft die leeftijd echter geen basis als overgang. Zij is ooit ingevoerd in de sociale wetten van Bismarck omdat het de leeftijd was waarop gemiddeld ieder overleden was, die de risico's en ziekten van de jeugd had overleefd. In de tijd dat Drees bij ons de 65 jarige leeftijd introduceerde als pensioengerechtigde leeftijd, lag de levensverwachting al op 68 jaren – ondanks oorlog en bezetting. Wie toen geboren werd en nu de zestig nadert, heeft echter niet nog slechts 8 maar redelijkerwijze nog 20 à 25 jaren leven te verwachten. Bovendien is ons werkzame leven met gemiddeld tenminste zes jaren korter geworden; zijn de schadelijke aspecten van arbeid weggenomen, en zijn de fysieke lasten van arbeid beperkt.

Oud zijn is dan ook minder een objectief gegeven als wel een gevoel. Men is zo oud als men zich voelt, heet het in de volksmond. Hoewel ook dat geen absolute zekerheid biedt en men zich door zich jong te voelen en jong voor te doen, niet de veroudering van het lijf kan houden, onderstreept het dat oud voelen en oud zijn in hoge mate mede door omgeving en cultuur bepaald zijn. Dat blijkt ook. Wie de leeftijd van zestig jaren is gepasseerd, ervaart dat de omgeving nog vooral één vraag op de lippen brandt: “wanneer ga je stoppen?”. Het geeft aan dat vervroegd uitreden vanwege ouderdom in onze tijd als normaal ervaren wordt. Nog slechts enkele decennia geleden vond ieder het echter even normaal om tot zijn 65^{ste} door te werken. Jongeren van nu geven daarentegen weer aan dat zij verwachten dat het weer even normaal zal zijn om tot het 65^{ste} (of daarna) door te werken.

1.3. Kansen realiseren is mogelijkheden scheppen

Om de kansen van vergrijzing te realiseren, moeten we wel de mogelijkheid daarvoor scheppen. Dat impliceert de nodige voorwaarden daarvoor creëren, bestaande belemmeringen wegnemen en het denken daarover veranderen; zowel in het individuele leven, als in de samenleving en in de maatschappelijke structuren. De veranderingen die in dat verband nodig zijn, zijn al geruime tijd gaande. Er zijn voor ieder van ons steeds meer mogelijkheden om zelfstandig te blijven participeren in de samenleving, om nieuwe kennis en vaardigheden te ontwikkelen, en om ons voor anderen in te zetten. De emancipatie van ouderen in het dagelijks leven is op een breed terrein in ontwikkeling, hoewel zij zeker nog niet is voltooid.

Een belangrijke voorwaarde om de kansen van vergrijzing te grijpen is dat de voorzieningen, faciliteiten en zorg die dit vergt, ook opgebracht kunnen worden door de samenleving. Die voorwaarde komt onder druk te staan vanwege de veranderende demografie en de ontgroening van de samenleving. De AOW werd tot stand gebracht in een tijd dat de levensverwachting nog rond de 70 jaren lag, er voor iedere gepensioneerde nog rond de tien werkenden waren en de geboortecijfers de verwachting van een stabiele groei rechtvaardigden. Nu moet de AOW voor meer mensen met meer resterende levensverwachting, worden opgebracht door minder mensen, met het vooruitzicht dat het er nog minder worden. Teneinde ook in de toekomst zekerheid en betaalbaarheid te waarborgen zijn in de achterliggende jaren belangrijke wijzigingen gerealiseerd in de verschillende voorzieningen en wettelijke structuren. Het toenemend belang van houdbaarheid als onderdeel van het begrotingsbeleid moet eveneens tegen deze achtergrond gezien worden.

Een structureel hogere arbeidsparticipatie is echter een niet minder wezenlijke voorwaarde om ook in de toekomst een adequate sociale zorg en zekerheid te kunnen waarborgen. In aansluiting op het middellange termijn advies van de SER uit 2006 streeft het kabinet in dat kader naar een bruto arbeidsparticipatiegraad van 80% in 2016. Voor het bereiken van deze doelstelling vormen ouderen een belangrijke groep omdat hun participatiegraad thans nog zeer laag is. Terwijl de participatie van ouderen in het maatschappelijk leven in de afgelopen decennia sterk is toegenomen, liet hun arbeidsparticipatie tot voor kort eerder het omgekeerde beeld zien. Tot en met de jaren 60 was het heel gewoon om tot 65 door te werken. Daarna is dit gaan veranderen. Rond de eeuwwisseling werkte minder dan 40% van de ouderen boven de 55. Ondanks een verbetering in de laatste tien jaar, is de bruto participatiegraad van deze leeftijdsgroep op dit moment nog altijd laag (45,3%).

1.4. Doorwerken tot en na de 65

Doorwerken tot het pensioen is daarom mede een voorwaarde voor het realiseren van de maatschappelijke kansen en mogelijkheden van vergrijzing. De mogelijkheid om ook daarna door te werken is echter niet minder van belang. In de eerste plaats omdat steeds meer mensen niet van de een op de andere dag op willen houden met werken, maar hun werkzaam leven geleidelijk willen afbouwen. Nu geschiedt dat in de periode tot de pensioengerechtigde leeftijd, vanuit het beeld van het 65^{ste} jaar als een absolute grens. Als het dus wenselijk is dat mensen tot het 65^{ste} jaar geheel doorwerken, dan is het ook nodig om die afbouw in de daaropvolgende jaren mogelijk te maken. Doorwerken tot 65 vergt de mogelijkheid van afbouw daarna.

Uit peilingen blijkt dat steeds meer mensen ook behoefte hebben om na 65^{ste} door te werken. Arbeid is steeds minder een onvermijdelijke last die men draagt om een inkomen te verwerven waarmee men eigen keuzen kan realiseren. Ook arbeid is in de huidige tijd voor veel mensen een leefwijze waarmee men eigen mogelijkheden realiseert, nieuwe kennis en ervaring opdoet, sociaal en maatschappelijk betrokken blijft en daarnaast ook nog inkomen verworft voor andere mogelijkheden. In die veranderende perceptie van arbeid past de behoefte aan de mogelijkheid om ook na de leeftijd van 65 geheel of gedeeltelijk door te kunnen blijven werken.

Duidelijk moge zijn dat ouderenparticipatie voor en na 65 nauw samenhangt. Om redenen die hieronder nader aan de orde komen, richt deze notitie zich in de eerste plaats op de belemmeringen en mogelijkheden bij het doorwerken na 65. Daarmee wordt voldaan aan de toezegging aan uw Kamer bij verschillende algemene overleggen en bij de begrotingsbehandeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Gegeven de bedoelde samenhang bij de problematiek van ouderenparticipatie wordt hieronder evenwel eerst ingegaan op de arbeidsmarktpositie van ouderen. Vervolgens wordt kort stil gestaan bij de problematiek van de lage participatieratio van ouderen tot 65. Tenslotte wordt ingegaan op de belemmeringen en voorwaarden bij het doorwerken na 65. Duidelijk zal zijn dat als het gaat om de arbeidsmarktpositie, deze niet alleen afhangt van wet- en regelgeving, maar evenzeer van contractuele factoren en collectieve arbeidsovereenkomsten. Vandaar dat over deze materie ook van gedachten zal worden gewisseld met de sociale partners, in aansluiting op de aanzet daartoe tijdens het voorjaarsoverleg van 23 april jl. Over de resultaten daarvan is Uw Kamer geïnformeerd bij brief van 24 april.

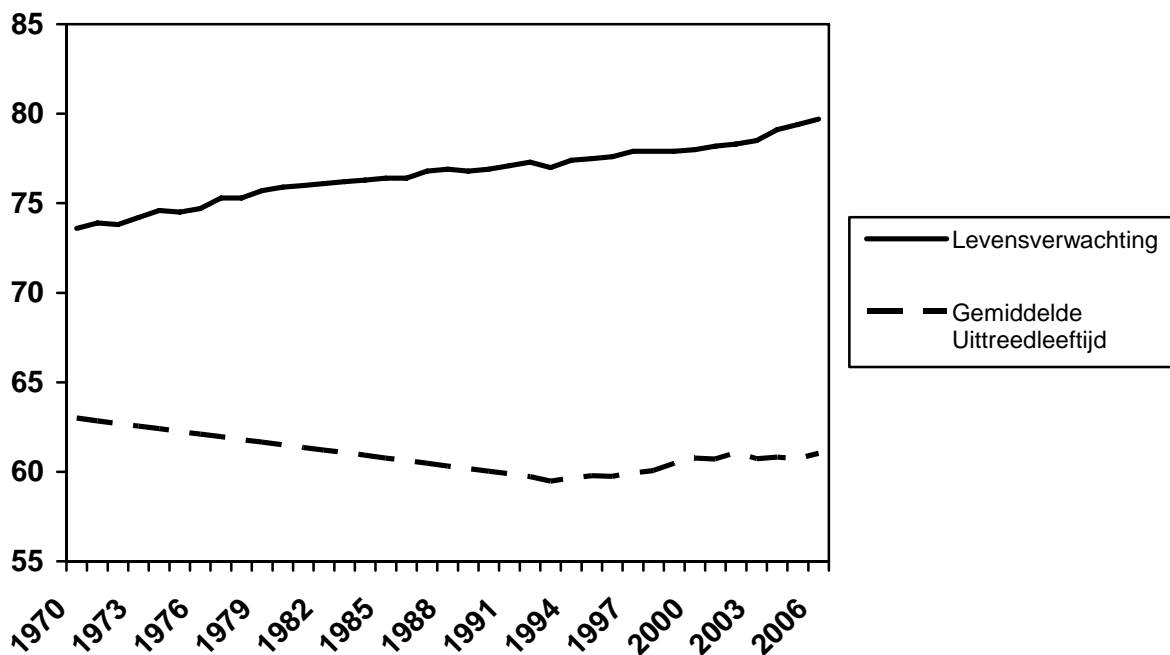
2. Ouderen en arbeidsmarkt

2.1. Een omgekeerde ontwikkeling

Terwijl de samenleving wordt gekenmerkt door vergrijzing en een groeiende rol van ouderen, lijkt de arbeidsmarkt gekenmerkt door een tegengestelde ontwikkeling. Tot in de jaren 60 werkte men door tot de pensioengerechtigde leeftijd. Sinds de jaren 60 is de leeftijd waarop men uit het arbeidsproces stapt echter gaan dalen. Een ontwikkeling die mede het gevolg was van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt¹, maar die in de jaren 80 en 90 werd versterkt door een arbeidsmarktbeleid dat oudere werknemers stimuleerde om op te houden met werken, teneinde plaats te maken voor jongeren.

In dezelfde periode nam de gemiddelde levensverwachting toe, werd de gemiddelde opleidingsduur langer en nam ons werkzaam leven af. In de jaren zestig was de gemiddelde arbeidsduur 44 uur terwijl dit thans circa 38 uur is. De gemiddelde opleidingsduur voorafgaand aan het toetreden tot de arbeidsmarkt is met minimaal twee jaren toegenomen. Bij een langere levensverwachting werken we minder jaren en korter.

Figuur 1 Ontwikkeling levensverwachting en gemiddelde uittreedleeftijd



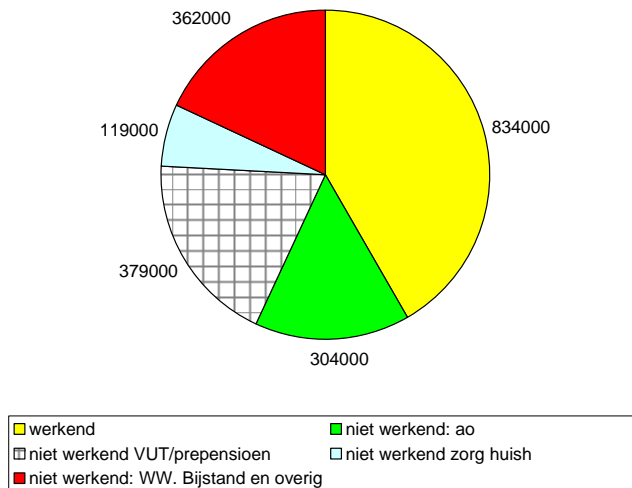
De participatiegraad van ouderen tussen de 55 en 65 zakte als gevolg van deze ontwikkeling tot beneden de 40%. In het jaar 2000 werkte van de ouderen tussen de 55 en 59 nog slechts 50% en van de ouderen tussen de 60 en 65 nog slechts 16%. Inmiddels lijkt de neerwaartse ontwikkeling gekeerd. In 2006 was de participatiegraad van ouderen tussen de 55 en 59 gestegen naar 60,8% en die van ouderen tussen de 60 en 65 naar 22%. Daarmee kwam de totale participatiegraad van ouderen tussen de 55 en 65 op 45,3%.

¹ Zie voor gegevens onder meer WRR, Rapporten aan de Regering, "Ouderen voor ouderen", rapport nr. 43 (1993).

2.2. Ouderen en arbeidsmarkt: stand van zaken

Eind 2006 bestond de totale leeftijdsgroep van 55 tot 65 jaar uit circa 2 miljoen personen. Van dit aantal, zo toont figuur 2, hebben er 834.000 een baan (2006). De overige 1,2 miljoen ouderen zijn niet actief. Het grootste deel hiervan heeft een vut-uitkering (379.000 personen). Daarnaast heeft een grote groep een arbeidsongeschiktheidsuitkering (362.000 personen).

Figuur 2 Achtergrond leeftijdsgroep 55 tot 65 jaar



De groep ouderen “niet-werkend: WW, Bijstand en overig” (362.000) uit figuur 2, bestaat uit ouderen die of werkloos zijn en een uitkering genieten of niet-uitkeringsgerechtigd zijn. Zij zijn in beginsel beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor een deel (circa een kwart) van de ouderen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Per saldo bestaat het potentieel arbeidsaanbod dus uit 450 à 500 duizend ouderen. Uit gegevens van het CBS blijkt dat van alle ouderen met een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering circa 20% een kleine deeltijdbaan heeft.

2.3. Structureel hogere arbeidsparticipatie is nodig

Vergrijzing, ontgroening en een krimpende arbeidsmarkt maken een structureel hogere niveau van arbeidsparticipatie nodig om een adequaat niveau van zorg, sociale zekerheid en ouderdagsvoorzieningen te kunnen waarborgen. Door vergrijzing zullen de lasten van AOW, gezondheidszorg en ouderenzorg fors stijgen. Houdbare overheidsfinanciën vragen om versterking van het economisch draagvlak door verhoging van de arbeidsparticipatie. Daar komt bij dat ook de financiering van de collectieve pensioenregelingen een dergelijke versterking behoeven.

De sociale partners binnen de SER kwamen in dat verband tot de conclusie dat een arbeidsparticipatiegraad van 80% nodig en mogelijk is. In het kader van de Lissabon-strategie heeft Nederland zich bovendien gecommitteerd aan een geleidelijke verhoging van de effectieve uittredleeftijd met vijf jaar. Vanwege het feit dat vanaf 2011 de uitstroom uit de arbeidsmarkt groter zal zijn dan de instroom, zal dit niveau van arbeidsparticipatie al rond 2016 gerealiseerd moeten zijn.

Een grotere arbeidsparticipatie is echter niet alleen en zelfs niet in de eerste plaats van belang vanwege de houdbaarheid van de publieke financiën. Bij ongewijzigd beleid zullen door de

vergrijzing steeds grotere groepen de arbeidsmarkt verlaten. Hiermee gaat veel kennis en expertise verloren. Nu al wordt een toenemend aantal bedrijfstakken en overheidsvoorzieningen geconfronteerd met tekorten aan personeel waarvoor onvoldoende vervanging beschikbaar is. Onderwijs en de zorgsector zijn hiervan voorbeelden. Behoud op de arbeidsmarkt van ouderen die over de vereiste vaardigheden en kennis beschikken, is van eminent belang bij het waarborgen van deze voorzieningen.

Personeelstekorten zetten een rem op de economische groei. Indien de krimpende beroepsbevolking vanaf 2011 niet gecompenseerd wordt door hogere arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit, zal dit onvermijdelijk een steeds knellender beperking stellen aan de mogelijkheden van economische groei. Die groei is niet alleen nodig om welvaart en verzorgingsstaat op peil te houden, maar vooral ook om de noodzakelijke veranderingen in economie en samenleving (maatschappelijke integratie, duurzame economie, kosten van klimaatverandering) mogelijk te maken. Bovendien wordt door de vergrijzing de verhouding tussen het aantal werkzame personen en het aantal niet-werkzame 55-plussers schever. Indien het huidige participatieniveau niet verandert, verslechtert deze verhouding van 2 op 1 thans tot bijna 1 op 1 in 2030. Daarbij komt dat het gemiddeld inkomen van de gepensioneerde hoger zal zijn dan dat van de werkenden. Onder die omstandigheden zal de solidariteit tussen generaties die nodig is om zekerheid te scheppen voor de ouderen onder druk komen te staan. Ook om al die redenen is een hogere arbeidsparticipatie van ouderen nodig.

Een hogere arbeidsparticipatie is niet alleen gewenst vanuit het publiek belang, maar ook uit particulier belang. Dat is alleen al het geval vanwege de steeds stijgende premies van oudedagsvoorzieningen. In het voorgaande werd er op gewezen dat onze pensioenstelsels zijn ontstaan onder wezenlijk andere omstandigheden. De AOW gaat uit van een opbouw gedurende vijftig jaren en werd indertijd geconcipeerd op basis van een levensverwachting/ uitkeringsduur die wezenlijk korter was en een demografische opbouw/financieel draagvlak dat substantieel breder was. Reeds ten tijde van de bespreking van de AOW werd voorzien dat de levensverwachting vermoedelijk zou toenemen in de loop van de jaren. Vandaar dat werd voorgesteld dat er ieder jaar zeven weken bij de pensioengerechtigde leeftijd geteld zouden moeten worden. Een andere mogelijkheid die indertijd werd overwogen was het invoeren van een flexibele pensioenleeftijd, waarbij ieder, binnen een bepaalde marge, zelf zou kunnen beslissen over de ingang van zijn AOW. Beide voorstellen hebben het niet gehaald.

De vaste pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaren impliceert echter dat bij een steeds korter werkzaam leven en een toenemende levensverwachting in ieder werkzaam jaar een steeds hoger deel van het inkomen gereserveerd moet worden voor het pensioen. Thans betaalt vrijwel iedereen ongeveer 1/3 van zijn inkomen aan premies voor oudedagsvoorzieningen². Dankzij ingrepen in de achterliggende jaren is het niet meer gestegen. In 1997 besloot het kabinet in het licht van de steeds stijgende AOW premies om hieraan een plafond te stellen van 17,9%. De resterende AOW kosten komen uit de algemene middelen. De premies van de collectieve aanvullende pensioenen werden beperkt door aanpassing van pensioenregelingen, waaronder de overgang van vrijwel alle collectieve pensioenen op een pensioen op basis van het middelloon in plaats van het laatstverdiende loon.

2.4. Doorwerken tot 65

Bij het bereiken van de doelstelling van een arbeidsparticipatiegraad van 80% vormen ouderen een belangrijke groep. Het kabinet legt de prioriteit bij de verhoging van de arbeidsparticipatie van de groep oudere werknemers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar. Zowel de lage participatiegraad, als de stijgende levensverwachting – met name het toenemend aantal jaren dat

² Zie SER-rapport *Op weg naar pensioenbewust zijn* (januari 2008).

men na het 60^{ste} nog in goede gezondheid te wachten staat – alsook het veranderend karakter van arbeid, maken langer doorwerken mogelijk. Ook solidariteit met jongere en oudere generaties dwingt tot het langer doorwerken van ouderen tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Uit de analyse van de groep niet-werkende ouderen wordt duidelijk dat het verbeteren van de participatiegraad van deze ouderen niet een kwestie is van een of enkele maatregelen. Wel mag worden aangenomen dat de verhoudingen nog enigszins gaan wijzigen wanneer de hogere participatiegraad onder 55 tot 59 zich doorvertaalt in de leeftijd 60 tot 65. Die hogere graad is mede gevolg van de fiscale maatregelen met betrekking tot vut, prepensioen en levensloop (VPL) die op 1 januari 2006 van kracht zijn geworden. Door deze hervorming is de gemiddelde uittreedleeftijd in 2006 en 2007 met een vol jaar gestegen en is de arbeidsdeelname onder 60 tot 64 jarigen substantieel toegenomen. Aangezien tot 2015 nog een overgangsregime geldt voor mensen die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, mag verwacht worden dat deze veranderingen zich nog doorzetten naarmate het overgangsregime verjaart. Het aantal mensen met een vut-uitkering zal hierdoor geleidelijk afnemen. Uit de omvang (362.000) en samenstelling van de groep ouderen “niet-werkend: WW, bijstand en overig”, blijkt dat beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt niet ook automatisch betekent dat er werk is. Recent onderzoek wijst uit dat ouderen die in de WW geraken slechts een zeer beperkte kans hebben om binnen een redelijke termijn weer aan werk te komen. De arbeidsmarktpositie van ouderen in de leeftijd van 55 tot 65 is een punt van zorg. Die positie is vermoedelijk gevolg van de hogere arbeidskosten van ouderen, geringere productiviteit, een gebrekkige investering in inzetbaarheid en een negatieve beeldvorming. Uit OESO-cijfers blijkt dat ouderen boven de 55 in Nederland doorgaans 50 tot 60% duurder zijn dan jongeren beneden de 30. Als gevolg van specifieke CAO-afspraken die bedoeld zijn om oudere werknemers te ontzien, zijn zij eveneens aanzienlijk (12%) duurder dan jongere werknemers van gelijke productiviteit. Die extra kosten staan tegenover een werkelijke of vermeende lagere productiviteit. Verminderde productiviteit kan een gevolg zijn van het feit dat werkgevers noch werknemers geïnteresseerd zijn om bij ouderen vanaf de leeftijd van 50, te investeren in inzetbaarheid. Maar ook waar er geen sprake is van een feitelijk verminderde productiviteit hangen er rond oudere werknemers hardnekkige beelden en vooroordelen daaromtrent.

De arbeidsmarktpositie van oudere werknemers behoeft derhalve aandacht. Maatregelen om de participatie van deze groep te verbeteren zullen echter getroffen moeten worden als onderdeel van de maatregelen ter versterking van de arbeidsparticipatie die rond de zomer overwogen moeten worden in het licht van het rapport van de commissie Arbeidsparticipatie (de commissie Bakker). De ervaring leert dat de zwakkere arbeidsmarktpositie mede gevolg is van maatregelen die in het verleden getroffen zijn om die positie extra te beschermen. Om die reden wil het kabinet bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen, dit zoveel mogelijk doen zonder onderscheid te maken met jongere werknemers. Extra bescherming die extra lasten met zich mee brengt, heeft doorgaans een averechts effect.

Overigens mag verwacht worden dat de schaarste al vanzelf op de arbeidsmarkt een wijziging zal brengen in de arbeidsmarktpositie van ouderen. Dat is nu al zichtbaar bij bedrijven die zich bewust zijn van het feit dat zij oudere werknemers niet meer door jongeren kunnen vervangen. Er zijn al vele goede voorbeelden van bedrijven, die al dan niet onder druk van de feiten, een succesvol ouderenbeleid in gang hebben gezet en er daarbij in slagen om werknemers steeds vaker tot aan de pensioengerechtigde leeftijd voor het bedrijf te behouden.

3. Werken na 65

3.1. Doorwerken tot 65 en afbouwen na 65

Verbetering van de arbeidsparticipatie tot de pensioengerechtigde leeftijd zal niet alleen maatregelen vergen die de noodzakelijke voorwaarden scheppen, maar ook een verandering in het denken over ophouden met werk en het uittreden uit de arbeidsmarkt. Onderdeel daarvan zal moeten zijn dat 65 jaar in de toekomst minder als vast en definitief eindpunt van het werkzame leven wordt beschouwd. Uit onderzoek blijkt dat er een toenemende bereidheid is om tot, maar ook om na het 65^{ste} levensjaar door te werken. Aangenomen mag worden dat deze behoefte nog zal toenemen naarmate generaties werknemers naar het pensioen toe groeien, die niet al op zeer jonge leeftijd zijn begonnen en geen lange periode in hun leven zware fysieke arbeid hebben moeten verrichten.

Belangrijk bij de beslissing om tot of na het 65^{ste} door te werken is echter het bestaan van de mogelijkheid om het werkzame leven geleidelijk af te bouwen. De praktijk en onderzoek wijzen uit dat mensen tegen het einde van hun werkzame leven geleidelijk aan meer de vrijheid wensen te hebben om hun tijd in te delen. Wanneer hen slechts de mogelijkheid geboden wordt om voltijds door te gaan of geheel te stoppen, is de neiging groter om te kiezen voor het geheel stoppen, dan wanneer er de mogelijkheid is om geleidelijk minder dagen te gaan werken. Nu wordt die afweging veelal gemaakt in het kader van prepensioenregelingen en vindt het afbouwen vooral plaats tot 65 jaar. Om voltijds doorwerken tot 65 jaar normaal te maken is het derhalve wenselijk dat het pensioen niet op die leeftijd verplicht moet, maar dat de mogelijkheid geschapen wordt om het vrijwillig ingaan van het pensioen geheel of gedeeltelijk uit te stellen. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd kan het werkelijke ingaan van het pensioen daardoor meer dan nu een individuele keuze worden, gebaseerd op fysieke en financiële mogelijkheden en wensen.

Een hogere arbeidsparticipatie van ouderen boven de 65 heeft ook maatschappelijke waarde los van de mogelijke invloed die dit heeft op de keuze om tot 65 door te werken. Gegeven het groeiend kwantitatief en kwalitatief (vaardigheden en kennis) tekort op de arbeidsmarkt, zal iedere uitbreiding van de arbeidsdeelname van ervaren werknemers welkom zijn en bijdragen aan de groei van de welvaart. Het kan ook voor betrokkenen zelf aantrekkelijk zijn. Zoals zal worden toegelicht brengt uitstel van de ingang van pensioen met zich mee dat latere uitkeringen hoger zullen zijn.

Als gevolg van internationale arbeidsmobiliteit is het niet uitgesloten dat in de toekomst een toenemend aantal mensen geconfronteerd wordt met een 'gat' in de AOW als gevolg van het feit dat zij enkele jaren in het buitenland hebben gewoond en derhalve voor die periode geen AOW hebben opgebouwd. Aangezien de groei van de AOW bij doorwerken na 65 aanzienlijk groter kan zijn dan de opbouw in de jaren voordien, biedt de mogelijkheid van doorwerken en uitstel van de ingang van de AOW derhalve een mogelijkheid om dergelijke 'gaten' op te vangen³.

Het uitstel van de AOW-uitkering geschiedt op vrijwillige basis. Daarom valt geen inschatting worden gemaakt van de mate waarin daarvan gebruik zal worden gemaakt. Immers iemand kan ook nu al kiezen voor doorwerken na 65 jaar, zij het dat hij dan de AOW-uitkering ont-

³ Ter illustratie: vijf jaar in het buitenland wonen, betekent 10% korting op de AOW-uitkering. Elk jaar dat iemand niet in Nederland woont, leidt tot een korting van 2% op de AOW-uitkering. Als de AOW twee jaar wordt uitgesteld en langer wordt doorgewerkt, ontvangt de 65-plusser later een AOW-uitkering die mogelijk naar voorlopige inschatting circa 10% hoger zou kunnen zijn (het precieze percentage is afhankelijk van de gemiddelde levensverwachting).

vangt die hij desgewenst op een bankrekening kan zetten. Invoering van de mogelijkheid van uitstel berust echter vooral op de gedachte dat wanneer doorwerken tot 65 normaal wordt, er aan de mogelijkheid van afbouw na 65 behoefte zal ontstaan. Aan die behoefte wordt met het voorstel voldaan.

Om diverse redenen is het derhalve gewenst om belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar weg te nemen om meer individuele keuze voor arbeidsdeelname mogelijk te maken bij het begin van het pensioen. Hierdoor wordt een geleidelijke cultuurverandering mogelijk, waardoor er meer mogelijkheden ontstaan voor de combinatie van arbeid en pensioen. Het is te bevorderen dat zowel werknemers als werkgevers meer van dit nieuwe perspectief zullen uitgaan.

De laaggeschoolde immigrant zal veelal te maken hebben met onvolledige AOW- en bedrijfs-pensioenopbouw. Het Kabinet onderkent echter dat juist voor hem of haar de mogelijkheid om na 65 jaar door te werken, beperkt zal zijn. Het betreft immers veelal laaggeschoolde personen met fysiek belastende beroepen en wellicht daardoor ook een slechter dan gemiddelde gezondheid. Het Kabinet wil voorkomen dat deze groep onder onterechte druk komt te staan om maar na hun 65^e verjaardag te blijven werken. Doorwerken na 65 jaar en uitstel van AOW blijft een vrijwillige keuze.

3.2. Bestaande mogelijkheden

Ook nu is het al mogelijk dat mensen doorwerken na het bereiken van hun pensioengerechtigde leeftijd. Er is slechts weinig bekend omtrent deze groep. In 2006 waren er 57.000 65-plussers meer dan 12 uur per week aan het werk, waarvan 35.000 als zelfstandige. Daarnaast waren er 43.000 65-plussers minder dan 12 uur per week werkzaam. Uit onderzoek verricht door Astri⁴ blijkt voorts dat in 2004 21% van de werkende 65-plussers een vast dienstverband heeft, 20% een tijdelijk dienstverband en 59% als zelfstandige werkzaam is. Het merendeel van de 65-plussers met een dienstverband is werkzaam binnen de commerciële en niet-commerciële dienstverlening. Zelfstandigen zijn voornamelijk werkzaam in de commerciële dienstverlening en de landbouw.

Het opleidingsniveau onder de werkende 65-plussers is gemiddeld hoger dan onder de niet-werkende 65-plussers. 29% van de werkende 65-plussers heeft een opleiding op hoger niveau genoten versus 13% onder de niet-werkenden. Rond de 10% van de werkende 65-plussers is allochtoon, waarvan 9% westers en 1% niet-westers.

De positie en voorwaarden waaronder thans na het 65^{ste} wordt doorgewerkt zijn uiteraard anders, dan die welke gelden voor jongere werknemers. Werknemers jonger dan 65 jaar moeten in beginsel zelf via arbeid in hun inkomen voorzien. Zij zijn verzekerd via de werknemersverzekeringen - zoals de Werkloosheidswet, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen - voor het risico van loonderving. Voor degenen die geen of onvoldoende inkomen uit arbeid of deze sociale verzekeringen hebben, is er de bijstand. Maakt men aanspraak op een uitkering, dan staat daar veelal de verplichting zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt tegenover. In beginsel geldt een sollicitatieplicht en een verplichting passende arbeid te aanvaarden. Zowel de werkgever als de werknemer draagt premies af voor de werknemersverzekeringen.

Voor 65-plussers is de situatie geheel anders. Voor hen geldt niet langer de noodzaak om door arbeid in eigen onderhoud te voorzien. Zij hebben de AOW als basisinkomen, eventueel aangevuld met een pensioenuitkering. Mensen met een onvolledige AOW hebben onder voor-

⁴ "U hoeft toch niet meer te werken?", Onderzoek naar belemmeringen voor 65-plussers bij betaalde arbeid, Astri, 29 mei 2006.

waarden recht op aanvullende bijstand. Voor hen geldt daarbij niet de verplichting zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. 65-plussers gaan er bij doorwerken na 65 jaar netto behoorlijk op vooruit. Dit is voornamelijk het gevolg van de wegvallen van de AOW-premie waardoor het tarief in de 1^e en 2^e belastingschijf met 17,9% daalt. Tevens vervalt de premieplicht voor de werknemersverzekeringen. Ook hun werkgever profiteert: doordat de werkgeverspremies voor deze verzekeringen wegvallen, dalen de werkgeverskosten.

Uiteraard bergt dit verschil in voorwaarden de mogelijkheid in zich van oneigenlijke concurrentie met werknemers jonger dan 65 jaar. Dit risico bestaat nu echter al en wordt niet versterkt door het creëren van de mogelijkheid om de ingang van het pensioen uit te stellen. Het creëren van deze mogelijkheid vormt wel aanleiding om bestaande belemmeringen in sociale voorzieningen, collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsrecht aan de orde te stellen en te heroverwegen. In dat kader kan tevens aan de orde komen of en zo ja op welke wijze een denkbare verdringing voorkomen kan worden, zij het dat daarbij steeds zal gelden dat iemand op ieder moment het pensioen kan laten ingaan en tegelijk doorwerkt.

3.3. Flexibilisering van de ingang van de AOW

Teneinde doorwerken na 65 en de geleidelijke afbouw van het werkzame leven na die leeftijd mogelijk te maken, wil het kabinet de mogelijkheid van een vrijwillig uitstel van de ingangsdatum van de AOW-uitkering na het 65^{ste} levensjaar introduceren, onder gelijktijdige actuariële verhoging van de AOW over de resterende uitkeringsperiode. Bij latere uitbetaling krijgt men daarom een hogere uitkering, die gelijk is aan de omslag van de uitgestelde uitkering over het aantal jaren dat betrokkene nog resteert. De verhoging zal daarom afhankelijk zijn van de gemiddelde levensverwachting die geldt voor leeftijdsgenoten ten tijde van de ingangsdatum van de AOW. Deze verwachting moet periodiek herzien worden in het licht van wijzigingen die hebben plaatsgevonden in de gemiddelde levensverwachting. Momenteel zou die verhoging ongeveer 5 procent bedragen per jaar dat de ingangsdatum van de AOW wordt uitgesteld.

Op dit moment is de uitvoering van de AOW betrouwbaar. Dit is mogelijk omdat de ingangsdatum van potentiële uitkeringen doorgaans al 65 jaren bekend is (uiteraard is dit anders voor personen die zich hier later vestigen). De invoering van de mogelijkheid van een andere ingangsdatum, dan die 65 jaren na de geboorte van de rechthebbende introduceert variabelen in het systeem van uitkering die potentieel tot fouten kunnen leiden. Het blijvend waarborgen van een hoge betrouwbaarheid stelt dan ook grenzen aan de variatiemogelijkheden bij de keuze van ingangsdatum. Dat betekent niet dat men slechts eenmaal per jaar kan kiezen, maar wel dat men niet op ieder moment kan kiezen dat de AOW na enkele weken alsnog wordt uitgekeerd. Gedacht wordt aan vastgestelde tijdstippen en termijnen van aanvraag waaraan voldaan moet worden. Ook zal de keuze om de AOW in te laten gaan onomkeerbaar zijn. Het is niet mogelijk dat men nu eens een tijd AOW opneemt en dan weer een tijd niet.

Ondanks de beperkingen die een betrouwbare uitvoering stelt, zal ook een gedeeltelijke ingang van de AOW mogelijk worden gemaakt teneinde een geleidelijke afbouw van het werkzaam leven mogelijk te maken. Dit betekent echter niet dat dit in een eindeloze variatie mogelijk zal zijn. Dit is uitgesloten, mede omdat anders een betrouwbare berekening van de verhoging waar dit toe leidt, vrijwel niet meer mogelijk is. Vermoedelijk zal het bij een gedeeltelijke AOW dan ook gaan om het laten ingaan van de AOW voor een of meer vaste delen (bijv. in derde delen of kwart delen).

Gelet op een betrouwbare uitvoering van de AOW is het noodzaak de Sociale Verzekeringsbank goed te betrekken bij de verdere uitwerking van het voorstel van de vrijwillige mogelijkheid van uitstel van de AOW.

Eerder beoordeelde de SER in het advies ‘Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar’ (maart 2006) de introductie van een individuele keuzemogelijkheid voor een lagere dan wel een hogere AOW-leeftijd (met consequenties voor de AOW-uitkering) per saldo negatief. De keuze voor een lagere AOW-leeftijd kan ertoe leiden dat de bestaanszekerheid in het gedrang komt van mensen met alleen een AOW-inkomen. Wat betreft de keuze voor een hogere AOW-uitkering achtte de SER van belang dat mensen nu reeds met behoud van een AOW uitkering ook na hun 65-ste jaar kunnen doorwerken en dat het mogelijke nettoprofiel niet gegarandeerd is.

In reactie op dit advies van de SER zij opgemerkt dat het onderhavige voorstel geen betrekking heeft op flexibilisering naar voren. Het bezwaar verbonden aan een lagere AOW-leeftijd is derhalve niet van toepassing. In reactie op de opmerkingen van de SER met betrekking tot de keuze voor een hogere AOW-leeftijd wil het kabinet het volgende onder de aandacht brengen: Langer doorwerken (ook na 65 jaar) is nu al aantrekkelijk door de actuariële ophoging van het aanvullend pensioen. Deze aantrekkelijkheid wordt versterkt door daarmee in lijn ook de AOW te flexibiliseren. Dit zorgt tevens voor een meer gelijkmatige ontwikkeling van het besteedbaar inkomen. Op grond van de versterkte actuariële neutraliteit én de inkomensspreiding mag een positief effect op de participatie worden verwacht.

3.4. Flexibilisering van de aanvullende pensioenen

Bij een groeiende meerderheid van de gepensioneerden wordt de AOW aangevuld door een collectief verplicht, aanvullend ouderdompensioen. Flexibilisering van de ingangsdatum van de AOW raakt derhalve slechts een deel van het pensioen en het ware wenselijk indien de mogelijkheid van een keuze ook zou bestaan voor het aanvullend pensioen.

De regelgeving ten aanzien van het aanvullende ouderdompensioen bevat geen beperkingen met betrekking tot het geheel of gedeeltelijk langer doorwerken na 65 jaar. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de aanvullende pensioenen. Het is aan de sociale partners hoe daaraan invulling wordt gegeven. Zij kunnen voor zover dit nog niet gerealiseerd is, afspraken maken over flexibilisering van de ingangsdatum van het aanvullend pensioen, de mogelijkheid tot deeltijdpensioen en over verdere opbouw bij doorwerken na 65 jaar.

Voor het ouderdompensioen betekent langer doorwerken dat de pensioenuitkering stijgt. Het pensioen moet over een kortere periode worden uitbetaald en door de stijgende sterftkans stijgt de kans dat het pensioen niet hoeft te worden uitgekeerd. Door deze “actuariële oprenting” leidt 1 jaar later met pensioen ongeveer tot een hoger pensioenresultaat van ca. 8-9 %. Deze oprenting is hoger dan bij de AOW omdat het aanvullend pensioen kapitaal gedekt is, terwijl de AOW op omslagbasis wordt gefinancierd. Het extra rendement dat bij later uittreden op het pensioenvermogen wordt behaald, verklaart dus het verschil.

Daarnaast is bij langer doorwerken verdere opbouw mogelijk als de maximale opbouw nog niet is bereikt. Dat is dus afhankelijk van de pensioenregeling en de individuele situatie.

Naast de mogelijkheid om het pensioen later te laten ingaan, bestaat ook nu al de mogelijkheid van deeltijdpensionering. Op deze wijze kan een gedeeltelijke pensioenuitkering worden genoten, terwijl de dienstbetrekking gedeeltelijk wordt voortgezet en in zoverre nog pensioen kan worden opgebouwd. Wanneer een deeltijdfunctie wordt aanvaard in de laatste 10 jaar voorafgaande aan de pensioendatum, kan toch pensioenopbouw plaatsvinden als ware er sprake van een voltijd functie, indien de deeltijd functie minimaal 50 % van de omvang van

het oorspronkelijke dienstverband bedraagt. Ook werknemers die reeds in deeltijd werkzaam zijn, kunnen van deze mogelijkheid gebruik maken.

Wel leert de praktijk dat er nog niet heel vaak wordt gekozen voor het zogenaamde deeltijdpensioen. Het is interessant om na te gaan waarom dat zo is. Het kabinet zal in gesprek treden met sociale partners op dit punt zodat wellicht meer duidelijkheid kan ontstaan over de beoogredenen van werknemers om al dan niet te kiezen voor deeltijdpensioen en of er belemmerende factoren een rol spelen bij het maken van die keus.

4. Doorwerken en dan?

4.1. Mogelijkheden en belemmeringen

Uitstel van de ingangsdatum van de AOW schept een mogelijkheid om ‘normaal’ door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, maar niet het recht noch de plicht daartoe. Is dat voldoende? Zijn daarmee mogelijk bestaande belemmeringen weggenomen en is aan de noodzakelijke voorwaarden om gebruik te maken van die mogelijkheid voldaan, zoals bij voorbeeld duidelijkheid omtrent de rechtspositie?

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd schept een wettelijk recht op AOW en in voorkomende gevallen een contractueel recht op aanvullend pensioen. Vrijwillige uitstel van de ingangsdatum van de AOW en een aanvullend pensioen heeft slechts gevolgen voor de rechten en plichten in dat kader. Uiteraard heeft het geen rechtsgevolgen buiten die sfeer. Maar andere sociale wetgeving gaat er wel vanuit dat iemand die de 65 is gepasseerd een pensioen geniet en verbindt mitsdien in de eigen werkingssfeer rechtsgevolgen aan het bereiken van die leeftijd. Daarin en in de arbeidsrechtelijke wetgeving liggen mogelijk belemmeringen of perverse prikkels besloten die van invloed zijn op de beslissing over het uitstel. Het is derhalve zaak nader te bezien wat de rechtspositie is van iemand die doorwerkt zonder gebruik te maken van zijn pensioenrechten en op welke wijze zonedig bestaande belemmeringen weggenomen kunnen worden, onderscheidenlijk aanvullende regels kunnen worden voorzien.

Het bereiken van de leeftijd van 65 jaren heeft geen gevolgen voor de toepassing van het arbeidsovereenkomstenrecht, de arbeidstijdenwetgeving, de arbeidsomstandighedenwetgeving en de wetgeving inzake gelijke behandeling. Het huidige arbeidsrechtelijk regime voor werknemers van 65 jaar en ouder ziet er als volgt uit. Het arbeidsovereenkomstenrecht, zoals neergelegd in titel 7:10 van het Burgerlijk Wetboek (BW), maakt geen onderscheid tussen werknemers jonger en ouder dan 65 jaar. Zo gelden bijvoorbeeld de bepalingen omtrent doorbetaling van loon bij ziekte, opzegtermijnen en opzegverboden onverkort voor 65-plussers. Dat geldt ook voor de ketenbepaling zoals opgenomen in artikel 7: 668a BW, waardoor opeenvolgende tijdelijke contracten onder bepaalde omstandigheden overgaan in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ook in de arbeidstijdenwetgeving, de arbeidsomstandighedenwetgeving en de ontslagbescherming zoals neergelegd in het BBA en het ontslagbesluit, wordt geen onderscheid gemaakt tussen 65-plussers en 65-minners. In artikel 7, eerste lid, sub b, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WBGL) is een uitzondering opgenomen voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of van een bij of krachtens de wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd. Met betrekking tot het wettelijk minimumloon zij opgemerkt dat werknemers van 65 jaar en ouder hierop thans geen aanspraak kunnen maken.

Juist het feit dat geen onderscheid wordt gemaakt levert echter een mogelijke belemmering op omdat de situatie van een werknemer boven of onder de 65 verschilt vanwege hun verschillende positie binnen de sociale wetgeving. Blijkens onderzoek⁵ vormt zo bij voorbeeld de verplichting tot doorbetaling van loon bij ziekte in de ogen van werkgevers een belemmering, omdat dit financieel bedrijfsrisico groter is bij 65-plussers. Daarom verkiest men doorgaans een tijdelijk contract, een uitzendovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. Daarbij speelt mogelijk ook een rol dat particuliere verzekeraars vaak een eindleeftijd van 65 jaar in de polisvoorwaarden van de ziekteverzuimverzekeringen hanteren. Verder achten werkgevers uit de uitzendbranche de zogenoemde ketenbepaling, waardoor tijdelijke arbeidsovereenkom-

⁵ “Onderzoek naar belemmeringen voor 65-plussers bij betaalde arbeid”; bureau Astri; aan de Tweede Kamer aangeboden op 23 juni 2006, Kamerstukken II 2005/2006, 28170, nr. 47.

sten overgaan in een vast contract, een belemmering voor doorwerken van werknemers na 65 jaar. Ook hier wordt het gebrek aan onderscheid derhalve als belemmering ervaren.

Zoals gezegd is ook de wetgeving inzake gelijke behandeling gelijkelijk van toepassing voor en na het passeren van de leeftijd van 65. Daarin wordt evenwel uitdrukkelijk een uitzondering gemaakt voor het ontslag in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of van een andere wettelijke of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd. Daarin erkent de wetgever 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. Ontbreekt een dergelijk beding en is de werknemer niet bereid tot een beëindiging met wederzijds goedvinden, dan dient de werkgever de CWI-procedure te volgen en een juiste opzegtermijn te hanteren of de rechter om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken.

In de sociale zekerheid vormt de leeftijdsgrens van 65 jaar op dit moment wel een duidelijke scheidslijn. Tot 65 jaar bieden de werknemersverzekeringen - zoals de Werkloosheidswet, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen - inkomensbescherming. Na 65 jaar hebben de AOW en het aanvullende pensioen die functie. In dit verband is tevens van belang dat de uitgangspunten van de werknemersverzekeringen en de AOW verschillen. De werknemersverzekeringen zijn gebaseerd op de gedachte dat werknemers in principe zelf via arbeid in inkomen voorzien. Alleen als men door omstandigheden zoals werkloosheid en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid daartoe niet in staat is, verkrijgt men een uitkering. Daarbij geldt dan wel als voorwaarde dat men zich beschikbaar moet stellen voor de arbeidsmarkt en bereid moet zijn andere passende arbeid te aanvaarden. Een dergelijke voorwaarde is niet verbonden aan de AOW.

Uit het *“Onderzoek naar belemmeringen voor 65-plussers bij betaalde arbeid”* van bureau Astri blijkt dat naast belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar, zoals genoemd in het voorgaande, onduidelijkheid over de wettelijke mogelijkheden en onmogelijkheden voor doorwerken na 65 jaar alsmede de negatieve beeldvorming over doorwerken, door zowel de geïnterviewde werkgevers als de werknemers als een belemmering worden gesignaleerd.

4.2. Sociale wetgeving

Het passeren van de leeftijdsgrens van 65 jaar vormt zoals gezegd in de sociale zekerheid een belangrijke scheidslijn. Dit is op zichzelf begrijpelijk. Oogmerk van de werknemersverzekeringen - zoals de Werkloosheidswet, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen - is inkomensbescherming indien de mogelijkheid tot arbeid tijdelijk of permanent wegvalt. Vandaar dat de noodzaak daartoe wegvalt vanaf het moment dat inkomen door arbeid niet langer het uitgangspunt vormt, maar door AOW en aanvullende pensioen dit zonder meer gewaarborgd wordt. Vandaar dat waar mogelijk beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voorwaarde is voor een uitkering op basis van de werknemersverzekeringen of de bijstand, maar niet voor de AOW.

Dit verschil in uitgangspunt maakt ook dat het niet logisch is om de werknemersverzekeringen te laten doorlopen wanneer een 65-plusser de ingangsdatum van de AOW heeft uitgesteld, teneinde bij ziekte of werkloosheid een aanspraak te laten ontstaan. Consequentie daarvan zou zijn dat ook de daarmee verband houdende re-integratieverplichtingen, zoals de sollicitatieplicht en de verplichting passende arbeid te aanvaarden, ook zouden doorlopen. Daardoor zou de vrijwillige keuze veranderen in een “arbeidsverplichting” voor 65-plussers. Dit verdraagt zich niet met het uitgangspunt dat voor 65-plussers arbeid geen plicht is. Gegeven dat een pensioengerechtigde die de AOW heeft uitgesteld de mogelijkheid heeft om de AOW alsnog in te laten gaan, zou dit ook tot het misbruik kunnen leiden dat men na ontslag eerst de

WW-uitkering gebruikt om tegen de tijd dat er andere arbeid wordt aangeboden alsnog een beroep te doen op de AOW. Omdat de keuze om de AOW na uitstel alsnog in te laten gaan niet vloeiend op ieder moment mogelijk zal zijn, maar vanwege de beperkingen van en betrouwbare uitvoering aan bepaalde termijnen gebonden zal zijn, zal bezien moeten worden of dit met zich meebrengt dat tijdelijk een overbruggingsuitkering of voorschot mogelijk is om te voorkomen dat er een gat valt tussen loonbetaling door de werkgever en AOW-uitkering.

Bij doorwerken na 65 is derhalve het uitgangspunt dat de werknemer bij het wegvallen van de loonbetaling zonodig terugvalt op de AOW en het aanvullend pensioen en dat er dus geen reden is voor aanvullende inkomensbescherming. Om dezelfde reden zal bij uitstel van de AOW geen aanspraak ontstaan. Dit uitgangspunt impliceert tevens dat na het 65^{ste} jaar geen premies voor de werknemersverzekeringen hoeven te worden afgedragen. Zou dit anders zijn dan zal ieder er immers voor kiezen om bij doorwerken de AOW eenvoudig te laten ingaan en geen premies te betalen. Duidelijk is dat dit voor zowel de werknemer als de werkgever het doorwerken aantrekkelijk maakt. Dit is echter niet anders dan wanneer de AOW niet wordt uitgesteld maar de gepensioneerde doorgaat met arbeid te verrichten.

Eén onderdeel van de inkomensbescherming valt niet onder de publiekrechtelijke werknemersverzekeringen, maar onder wettelijke arbeidsrelatie, te weten de loondoorbetalingverplichting van 2 jaar bij ziekte. De verplichting tot loondoorbetaling berust bij de werkgever teneinde deze te betrekken bij het beperken van ziekteverzuim en het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. De verplichting vormt echter onderdeel van de wettelijke inkomensbescherming en uit dien hoofde zou zij op dezelfde wijze kunnen vervallen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, als de andere aanspraken uit de werknemersverzekeringen en sociale bijstand. Hieronder wordt hier nader op ingegaan in het kader van de bespreking van de arbeidsrechtelijke positie.

4.3. Arbeidsrechtelijke positie

Uit de analyse van de rechtspositie bij doorwerken na 65 blijkt dat de belangrijkste belemmeringen voor het doorwerken zijn gelegen in de arbeidsrechtelijke sfeer. Meer in het bijzonder gaat het om bedingen of zelfs wettelijke bepalingen (ambtenarenrecht) op grond waarvan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van rechtswege eindigt of beëindigd kan worden. Voorts betreft het de verplichting tot doorbetaling van loon bij ziekte en de regeling waarbij een tijdelijk contract automatisch in een vast contract overgaat bij de derde verlenging. In de laatste gevallen betreft het belemmeringen die voortvloeien uit het feit dat in het arbeidsrecht, anders dan in de sociale wetgeving, geen rekening wordt gehouden met het aspect dat voor inkomensbescherming minder reden is bij iemand die kan terugvallen op een pensioen.

Beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar op grond van leeftijd: In het voorgaande is aangegeven dat het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in de Wet gelijke behandeling uitdrukkelijk is uitgezonderd van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd. In andere gevallen mag in de sfeer van arbeid slechts een onderscheid op grond van leeftijd gemaakt worden indien hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is. De vraag kan gesteld worden of deze uitzondering niet zou moeten worden geschrapt gegeven de wenselijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 65 door te werken. In dit kader is door D66 in de discussie gebracht om de ‘speciale’ bedingen in cao’s tot beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar niet meer algemeen verbindend te verklaren

De Regiegroep GrijsWerkt heeft onlangs zelfs aanbevolen om de mogelijkheid van doorwerken na 65 jaar als recht in de wet op te nemen⁶. De Stichting van de Arbeid en de SER hebben daarentegen eerder geadviseerd om de mogelijkheid tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij AOW-gerechtigde leeftijd te behouden.⁷ De Stichting heeft erop gewezen dat door deze mogelijkheid als het ware een natuurlijk moment voor de beëindiging van het dienstverband ingebouwd wordt en wordt voorkomen dat ieder jaar een groot aantal aanvragen voor een vergunning voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet worden ingediend. Ook de SER heeft gepleit voor het handhaven van de mogelijkheid van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten. Bij gebrek van een dergelijk beding zal de werkgever immers, indien de werknemer niet bereid is tot beëindiging met wederzijds goedvinden, de CWI-procedure moeten volgen en een juiste opzegtermijn te hanteren of de rechter om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken.

Het kabinet kiest er vooralsnog niet voor om de uitzondering in de Wet gelijke behandeling te laten vervallen of een recht op doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd in te voeren. Duidelijk is dat het niet eenzijdig kan gaan om het introduceren van een recht of het schrappen van een mogelijkheid tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, want beide hangen nauw samen. Het recht op doorwerken of beperking van de mogelijkheid om een werknemer bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd te ontslaan, roept onmiddellijk de vraag op wanneer dan wel een ‘natuurlijk’ moment ontstaat en op welke gronden iemand die ouder is dan 65 wel ontslagen kan worden. Moet betrokkene ook na zijn 80^{ste} nog in dienst gehouden worden indien hij zich daartoe in staat acht en de werkgever geen adequaat dossier heeft bijgehouden. Wanneer de werkgever zich niet wendt tot het CWI maar in plaats daarvan een verzoek bij de rechter indient om de arbeidsovereenkomst met een 65-plusser te ontbinden, rijst de vraag of een vergoeding is verschuldigd. De ontslagvergoeding die nu wordt toegekend berust immers mede op het verlies aan inkomen, hetgeen nu juist niet het geval is bij iemand die op de AOW en aanvullend pensioen kan terugvallen. In de praktijk komen ontbindingsprocedures met betrekking tot 65-plussers weinig voor.⁸

Het betreft hier een materie waarbij sociale partners een rol hebben bij het beantwoorden van de vragen omtrent het recht op doorwerken en de grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst die dan moet gelden. CAO-partijen hebben in concrete gevallen een rol om te bevorderen dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar minder een automatisme wordt. Zij kunnen bij voorbeeld afhankelijk van de werkgelegenheidssituatie in de betrokken sector, de speciale bedingen in cao's schrappen of vervangen door een hogere leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Zij kunnen de bedingen ook zodanig aanpassen dat werkgever en werknemer tijdig afwegen of voortzetting mogelijk is. In een cao zou bijvoorbeeld kunnen worden opgenomen dat de werknemer 6 maanden voorafgaand aan zijn 65^{ste} verjaardag geïnformeerd wordt over de al dan niet bestaande mogelijkheden tot doorwerken. Ook kunnen in cao's afspraken worden gemaakt over de voorwaarden waaronder voortzetting of vernieuwing van de arbeidsovereenkomst vanaf het 65^{ste} jaar mogelijk is.

Tijdens het Voorjaarsoverleg is gebleken dat ook sociale partners het wenselijk en noodzakelijk vinden dat meer ouderen werken. Het kabinet heeft toen aangegeven dat het daarbij van belang is

⁶ Eindrapportage Regiegroep GrijsWerkt, Zeg eens B, februari 2008.

⁷ Advies Stichting van de Arbeid van 14 november 2005, advies SER van 17 maart 2006.

⁸ In de *literatuur* is een aanpassing van de kantonrechtersformule voor 65-plussers bepleit. Volgens M. Heemskerk (Actualiteiten in het Arbeids- en Pensioenrecht, juni 2005) zou de kantonrechtersformule bij ontbinding van een 65 plus-contract een functie kunnen hebben als de dienstjaren ná de pensioendatum opnieuw beginnen te tellen en daarbij tellen voor één maandsalaris. Uit recente perspublicaties blijkt dat de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een 65-plusser de aandacht heeft van de Kring van kantonrechters.

dat beëindiging van de arbeidsrelatie bij 65 jaar minder een automatisme wordt en dat de mogelijkheden voor 65-plussers om normaal te blijven participeren beschikbaar zijn. In dat kader heeft het kabinet sociale partners opgeroepen cao's kritisch te bekijken op bepalingen die doorwerken na 65 jaar belemmeren. Het kabinet zal het arbeidsrechtelijk regime voor 65-plussers bezien en heeft kennis genomen van het voornemen van de Stichting te adviseren over de twee eerder door de SER genoemde aandachtspunten, te weten de consequenties van een tijdelijk contract volgend op een vast contract bij dezelfde werkgever en de loondoorbetalingsverplichting na 65 jaar. Het kabinet zal de voorgestelde plannen uit deze notitie met sociale partners bespreken.

Het kabinet zal voorts de ontwikkelingen in cao's op dit onderwerp monitoren. De resultaten hiervan zullen meegenomen worden in de evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, die uw Kamer in 2009 zal ontvangen. In het licht van dit nader overleg en de nadere informatie over de wijziging van de speciale bedingen in CAO's zal vervolgens ook moeten worden bezien of de huidige CWI-procedure voor 65-plussers nog adequaat is.

Loondoorbetaling: In het voorgaande is er reeds op gewezen dat de verplichting tot doorbetaling van loon bij ziekte in de ogen van werkgevers een belemmering vormt om 65-plussers in dienst te nemen of te houden. Dit berust mede op de gedachte dat de 65-plusser daarmee een groter financieel bedrijfsrisico vormt. 'Ouderdom komt met gebreken': die levensfase bergt een risico in zich van uitval en verzuim wegens aan ouder worden gerelateerde ziekte. Bovendien is het doorlopen van deze verplichting vreemd tegen de achtergrond van het gegeven dat in de sociale wetgeving een duidelijke scheidslijn wordt aangebracht bij de leeftijd van 65. De verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte is immers in 1996 ingevoerd en in 2004 aangescherpt met als doel dat werkgever en werknemer worden gestimuleerd om gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor het beperken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, zodat een beroep op de WAO c.q. Wet WIA wordt voorkomen. Het voorkomen van een eventueel beroep op de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen speelt bij 65-plussers echter geen rol. Zij hebben immers recht op AOW en zijn om die reden niet verzekerd voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Eerder wees de SER reeds op het feit dat bij 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. Gevolg is dat thans dezelfde loondoorbetalingsplicht van 104 weken tijdens ziekte geldt voor zowel 65-plussers als voor werknemers jonger dan 65 jaar.

De financiële positie van de 65-plusser wijkt dan ook af van die van de werknemer jonger dan 65 jaar. Dit rechtvaardigt dat daar bij de bescherming rekening mee wordt gehouden. Dat betekent niet dat bij ziekte geen verplichting tot loondoorbetaling meer nodig is. Ook in geval van ziekte dient een onvoorziene en abrupte teruggang in het inkomen te worden voorkomen. Bij de loondoorbetaling zou dan ook aangesloten kunnen worden bij de periode waarbinnen de Sociale Verzekeringsbank de 65-plusser weer van zijn AOW-uitkering kan voorzien. Ook valt te denken aan een minimale periode van zes weken. Deze termijn beperkt het financiële risico voor werkgevers en betekent ook dat werkgever en werknemer niet aan de zogeheten poortwachterverplichtingen hoeven te voldoen. De poortwachterverplichtingen zijn gericht op het voorkomen van langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid. Bij 65-plussers is er minder reden voor deze verplichtingen.

Duidelijk is echter dat de duur van deze verplichting mede in het licht bezien moet worden van de vraag of het verbod van ontslag gedurende ziekte onverkort gehandhaafd moet blijven voor 65-plussers. In het voorgaande is er al op gewezen dat met sociale partners in overleg zal worden getreden over de vragen die samenhangen met het opheffen of beperken van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Daaronder zullen ook eventuele andere ontslaggronden dan ontslag in verband met ziekte in ogenschouw moeten worden genomen, het vraagstuk

van ontslag bij ziekte daaronder begrepen. In het licht van dat overleg komt het kabinet hierop terug.

Tijdelijke contracten: In het voorgaande werd er voorts op gewezen dat werknemers de voorkeur van werkgevers voor tijdelijke contracten, uitzendovereenkomsten of overeenkomsten van opdracht, soms als een belemmering beschouwen. Voor werknemers die tijdelijk worden aangesteld bij de oude werkgever via een uitzendbureau kan dit leiden tot een verslechtering van hun arbeidsvoorwaarden, omdat de CAO van de oude werkgever niet meer van toepassing is. Uit onderzoek blijkt verder dat het in de praktijk voorkomt dat werkgevers het niet uitbetalen van loon bij ziekte expliciet laten opnemen in de arbeidsovereenkomst, wat in strijd is met de wet.

De voorkeur van werkgevers voor deze tijdelijke contracten hangt samen met de verplichtingen die verbonden zijn aan een vast contract. Bij leeftijdsontslag van werknemers overeenkomstig CAO bepalingen krijgt de werkgever bij voortzetting van de tewerkstelling de mogelijkheid om te kiezen voor een tijdelijk contract. Wel wijzen werkgevers uit de uitzendbranche er op dat de zogenoemde ketenbepaling (artikel 7:668a BW), waardoor tijdelijke arbeidsovereenkomsten overgaan in een vast contract, dan weer een belemmering wordt voor het langer doorwerken van werknemers na 65 jaar op basis van tijdelijke contracten.

Duidelijk is dat deze problematiek in de eerste plaats samenhangt met het vraagstuk van het leeftijdsontslag. Bij afschaffing of beperking daarvan zal doorgaans worden doorgewerkt op basis van de bestaande arbeidsovereenkomst. Tewerkstelling op basis van een tijdelijk contract zal dan minder vaak voorkomen. Wel zal het vermoedelijk veel gebruikt worden voor gepensioneerden die naast hun pensioen nog door willen werken. In die gevallen heeft de bescherming die werd beoogd met de ketenbepaling geen werkelijke betekenis meer. Derhalve zou deze minder stringent kunnen zijn voor 65-plussers, waardoor elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten minder snel overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In het kader van het voorjaarsoverleg is voorts door de partijen in de Stichting van de Arbeid toegezegd om zich te buigen over een mogelijke verduidelijking van de zogenaamde Ragetlieregel (artikel 7:667, vierde en vijfde lid, BW). Deze houdt 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. In zo'n geval is voorafgaande opzegging nodig. Verduidelijkt zou bij voorbeeld kunnen worden dat de Ragetlieregel niet van toepassing is wanneer een tijdelijk contract volgt op een arbeidsovereenkomst die op 65 jaar is geëindigd. Daardoor is voor het aflopen van het tijdelijke contract na het vaste contract geen voorafgaande opzegging vereist.

Wml: Overwogen kan worden om de Wet minimumloon en vakantiebijslag ook te laten gelden voor werknemers van 65 jaar en ouder. Dit zal voorkomen dat 65 plussers onderbetaald worden en tevens voorkomen dat, omdat 65 plussers nu niet volgens Wml betaald hoeven te worden, 65-minners verdrongen worden.

Overige bepalingen: Veranderingen in de wetgeving met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en de arbeidstijden ten aanzien van 65-plussers zijn niet aan de orde. Het zou gezien de risico's voor de gezondheid en veiligheid zeer onwenselijk zijn als werkgevers deze wetten niet of in beperktere mate zouden hoeven na te leven ten aanzien van deze groep werknemers. Beide wetten bevatten geen specifieke bepalingen voor deze groep werknemers, maar wel mogelijkheden om rekening te houden met de individuele eigenschappen van de werknemer.

Overheidssector: Voor de overheidssector geldt het volgende. Vanuit oogpunt van normalisatie is uitgangspunt dat de overheid de marktsector volgt tenzij de bijzondere positie van de overheid uitzondering rechtvaardigt. Bij de implementatie van de voorgestelde maatregelen

zal dan ook voor een brede aanpak worden gekozen, waarbij wijzigingen in de wetgeving in formele zin zoveel mogelijk ook direct betrekking hebben op ambtenaren.

Bij de uiteindelijke vormgeving van de arbeidsrechtelijke aanpassingen zal ook aandacht worden besteed aan de overeenstemming met de Europeesrechtelijke normen met betrekking tot het verbod van leeftijdsdiscriminatie.

4.4. Oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden

Ook op dit moment bestaan er verschillen in arbeidsvoorwaardelijke positie tussen 65-plussers en 65-minners. Het is onwenselijk als op grond hiervan concurrentie ontstaat tussen deze twee groepen. Daarom wordt onder meer overwogen om de Wet minimum en vakantiebijslag ook te laten gelden voor 65-plussers.

Een ander punt is de loondoorbetaling bij ziekte. Het risico op ziekte is groter voor 65-plussers dan voor 65-minners. Een 65-plusser heeft gemiddeld genomen meer kans om langdurig ziek te worden dan een 65-minner. Het risico op uitval en verzuim wegens aan ouder worden gerelateerde ziekte en arbeidsongeschiktheid is hoger naarmate men ouder is. Daarmee hangt samen dat de kans op een voldoende herstel van de arbeidsgeschiktheid kleiner is naarmate de leeftijd vordert. Daarom wordt overwogen iets aan de loondoorbetalingsperiode bij ziekte te doen zodat het risico voor de werkgever van het in dienst hebben van een 65-plusser en een 65-minner meer gelijk wordt getrokken.

Het is van belang voldoende rekening te houden met de positie van 65-minners. Bij de collectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst bestaat hiervoor een risico. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen kan er namelijk toe leiden dat werknemers in de categorie 55 tot 65 jaar eerder worden ontslagen dan 65-plussers, namelijk wanneer de eerste groep werknemers een korter dienstverband heeft. Dit is onwenselijk gezien het uitgangspunt dat de prioriteit dient te liggen bij de verhoging van de arbeidsparticipatie van de groep oudere werknemers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar en dat daarom van belang is verdringingseffecten voor 65-minners zoveel mogelijk te beperken. Dit verdringingsrisico kan worden weggenomen door in het besluit ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bepalen dat werknemers van 65 jaar en ouder als eerste voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking komen in het geval vanwege bedrijfseconomische redenen werknemers met dezelfde functie ontslagen moeten worden. De wijziging van het besluit op dit punt wordt meegenomen bij de wijzigingen die nodig zijn in verband met de invoering van de mogelijkheid van een vrijwillige uitstel van de ingangsdatum van de AOW.

4.5. Beeldvorming en voorlichting over doorwerken na 65 jaar

Het kabinet heeft in het kabinetsstandpunt *Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar* van 23 juni 2006⁹ aangegeven een publiciteitstraject in te willen zetten. Tijdens de begrotingsbehandeling in december 2007 heb ik tevens aangegeven in de eerste helft van 2008 met een plan te komen hoe deze campagne kan worden vormgegeven.

Om een cultuuromslag te bewerkstelligen en te voorzien in de behoefte aan informatie over de rechtspositie van 65-plussers ben ik van plan een publiciteitstraject te laten uitvoeren gericht op enerzijds de oudere werknemers en ambtenaren en anderzijds op werkgevers en P&O'ers (zowel marktsector als overheid). Intermediaren die voor deze doelgroepen een belangrijke informatiebron vormen zijn de pensioenuitvoerders, vakbonden, werkgeversorganisaties, de Sociale Verzekeringsbank, consumentenorganisaties, ouderenbonden en brancheorganisaties.

⁹ Kamerstukken II 2005/06, 28 170, nr.47.

Daarbij zal benadrukt worden dat beëindiging van de arbeidsrelatie op 65-jarige leeftijd nog te veel een automatisme is. Werkgever en werknemer zouden meer moeten stil staan bij de mogelijkheid de arbeidsrelatie 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 arbeidsrelatie 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. Dit sluit aan bij de bevinding uit het Astri onderzoek dat werkgevers en werknemers wederzijdse verwachtingen over doorwerken na 65 jaar niet of te laat bespreken. Verder zal hierbij gewezen worden op de voordelen verbonden aan het doorwerken na 65 jaar.

Ten aanzien van de voorlichting kan worden onderscheiden:

Voorlichting aan werknemers; Het publiciteitstraject zal worden gericht op de bladen en websites die ouderen lezen. Hierbij zullen de media van ouderenbonden, vakbonden, pensioenuitvoerders en de site van Pensioen kijker.nl worden meegenomen. Ook zal informatie over doorwerken na 65 jaar, over de rechtspositie van 65-plussers en over het lichtere arbeidsrechtelijke regime opgenomen worden op de website van SZW.

Voorlichting aan werkgevers; artikelen zullen worden aangeboden aan bladen gericht op (overheids)werkgevers en media van brancheorganisaties. Er zal ingegaan worden op de voordelen van het in dienst hebben van een 65-plussers, namelijk dat het gaat om zeer gemotiveerde werknemers, de ervaring die iemand van 65 jaar heeft, maar ook het niet hoeven afdragen van premies.

Voorlichting in samenwerking met anderen; bekeken wordt welke voorlichtingsactiviteiten kunnen worden gestart in samenwerking met het expertisecentrum Leeftijd. Gelet op de specifieke positie van allochtone werknemers is het belangrijk om organisaties van allochtonen bij het publiciteitstraject te betrekken.

Ook de CAO-partijen zullen worden benaderd (via Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid) om mogelijkheden voor voorlichting over doorwerken na 65 jaar te bezien.