



SAMENVATTING

Samenvatting

Dit advies bevat een reactie op:

- De adviesaanvraag van de staatssecretaris van SZW van 25 mei 2005 over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar. Naast een algemene vraag naar de visie van de raad stelt de staatssecretaris drie specifieke vragen over eventuele positieve prikkels, demotie en leeftijdsafhankelijke beloning, en de mogelijke bijdrage van deeltijdpensioen;
- Het verzoek van de minister van SZW van 3 oktober 2005 om bij de voorbereiding van het advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn (mlt-advies) een motie van de Tweede Kamer te betrekken. Het gaat hierbij om de zogenoemde motie-Bussemaker over een onderzoek van voor- en nadelen van flexibilisering van de pensioenleeftijd.

De raad gaat in dit advies uit van de huidige AOW-leeftijd van 65 jaar. In het (in mei 2006 uit te brengen) mlt-advies zal worden ingegaan op de AOW-leeftijd als zodanig.

Wegnemen belemmeringen doorwerken na 65 jaar

Het beleid moet volgens de raad in de eerste plaats zijn gericht op het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken tót 65 jaar. Vanuit een langetermijn- of levensloop-perspectief is het van belang dat werkgever en werknemer gedurende de gehele loopbaan de voorwaarden creëren voor doorwerken tot en desgewenst ook na 65 jaar. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid speelt daarbij een belangrijke rol.

Het moet volgens de raad zeker mogelijk zijn om na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken als zowel de werkgever als de werknemer dit wensen. Dit past bij het streven naar een optimale arbeidsdeelname en bij de behoefte aan een geleidelijke overgang van werk naar pensioen.

Het advies bevat een verkenning van wet- en regelgeving die (ook) van toepassing is op de arbeidsrelatie van 65-plussers¹. Daaruit blijkt niet dat er wettelijke belemmeringen bestaan die doorwerken na 65 jaar verhinderen. Ook is het bruto-nettotraject voor 65-plussers gunstiger dan voor 65-minners. De raad acht eventuele verdere positieve prikkels om doorwerken na 65 jaar te stimuleren dan ook niet nodig.

De mogelijkheid van ontslag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten, waarvoor de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) ruimte biedt, moet volgens de raad gehandhaafd blijven.

1 De raad heeft gekeken naar het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en AOW, wet- en regelgeving met betrekking tot de aanvullende (arbeids)pensioenen en enkele fiscale aspecten.

Eventuele belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar zijn niet zozeer gelegen in wet- en regelgeving maar veeleer in de onbekendheid in de praktijk met de mogelijkheden om een 65-plusser in dienst te nemen of te houden. De raad beveelt aan de beschikbaarheid van informatie en voorlichting hierover te vergroten. Ook beveelt hij partijen op decentraal niveau aan 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.

Verder vraagt de raad voor twee wettelijke bepalingen de aandacht.

Ten eerste bepleit hij dat de zogenoemde Ragetlie-regel buiten toepassing blijft bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan na pensioenontslag. Deze regel houdt in dat opzegging van de arbeidsovereenkomst vereist is wanneer een tijdelijk contract volgt op een vast contract bij dezelfde werkgever.

Ten tweede acht de raad een verkenning gewenst om te bezien of een verplichte loondoorbetalingsperiode bij ziekte van één jaar voor 65-plussers passende is. Daarbij kan ook de situatie worden meegenomen van die zieke werknemers ouder dan 65 jaar waarvan binnen de loondoorbetalingsperiode duidelijk is dat er geen perspectief is op terugkeer in het arbeidsproces.

Voor de beantwoording van de specifieke vragen over demotie en deeltijdpensioen verwijst de raad naar zijn advies over ouderenbeleid *Van alle leeftijden* (2005).

Tot slot beveelt de raad aan ook aandacht te besteden aan andere vormen van maatschappelijke participatie van ouderen, zoals vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Flexibilisering pensioenleeftijd

In het advies verkent de raad tevens de voor- en nadelen van flexibilisering van de AOW-leeftijd en van flexibilisering van de ingangsdatum van aanvullende pensioenen. Hij 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 Wet Werk en Bijstand. Voorts staat een lagere AOW-leeftijd op gespannen voet met een beleid dat gericht is op het bevorderen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers.

Wat een hogere AOW-leeftijd betreft, acht de raad van groot belang dat mensen nu reeds met behoud van een AOW-uitkering kunnen doorwerken. Het voorstel heeft voorts een vérgaande verandering van het huidige AOW-opbouwregime tot gevolg. Verder is het mogelijke nettoprofiel van een uitgestelde AOW-uitkering niet gegarandeerd; voor een AOW-gerechtigde kan het incasseren van de AOW-uitkering financieel voordeliger zijn dan het uitstellen daarvan.

Daarnaast wijst de raad 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 raad beveelt aan om in pensioenregelingen waarin dit nog niet is gebeurd, alsnog voor 65-plussers de mogelijkheden te creëren voor deeltijdpensioen, voor uitstel van de ingangsdatum van het aanvullend pensioen en voor voortzetting van de pensioenopbouw.