

N 7296 Bst/GK /HS /25 augustus 2009

## **CSO-Standpuntbepaling verhoging AOW-leeftijd d.d. 24 augustus 2009**

### **1. Visie & uitgangspunten**

#### *Eenvoud en betrouwbaarheid*

De kracht van de AOW is de zekerheid van een minimumpensioen bij de 65-jarige leeftijd. Het is een simpele en transparante regeling die makkelijk uitvoerbaar is en het waard is om te behouden. De principes van de AOW, een opbouwverzekering gefinancierd door een omslagstelsel, gebaseerd op ingezetenschap en een daaruit voortvloeiende uitkering die onafhankelijk is van arbeidsverleden, inkomen en vermogen, staan voor de CSO niet ter discussie. De 65-jarige leeftijd is binnen onze samenleving een belangrijk sociaal en cultureel ijkpunt wat doorwerkt in allerlei verwante wetgeving en instituties. Voor een groot deel van de gepensioneerden is de AOW de onmisbare eerste pijler van het inkomen. Deze inkomenszekerheid is van groot belang om in stand en betaalbaar te houden, waarbij volgens de CSO de sterkste schouders de zwaarste lasten moeten dragen. De AOW is voor een groot deel van de ouderen niet slechts de basis onder het aanvullend pensioen, maar het enige inkomen dan wel een onmisbaar deel. Uit onderzoek blijkt dat 1/3 van de 65-plussers voor 80% van het inkomen afhankelijk is van de AOW; 1/3 voor 55% en nog 1/3 voor 33% afhankelijk is van de AOW. De verschillen in inkomen tussen ouderen onderling zijn groot, waarbij oudere migranten sterk oververtegenwoordigd zijn in de groep ouderen met een laag inkomen. Waar de onvolledige AOW op zichzelf geen allochtoon probleem is, is de combinatie van een onvolledige AOW met aanvullende bijstand dat wel. De CSO kiest voor een solidaire samenleving, waarbij het niet alleen gaat om solidariteit tussen generaties maar om solidariteit tussen degenen die hulp nodig hebben en degenen die zich zelf (zowel financieel, sociaal als wat betreft gezondheid) goed kunnen redden. Het onderscheid tussen kansrijk en kansarm loopt niet langs leeftijdslijnen en generaties. Ieder mens loopt de kans om in een positie te komen waar hij afhankelijk is van solidaire maatregelen.

#### *Het belangrijkste eerst*

De actuele discussie over een mogelijke verhoging van de AOW-leeftijd is in korte tijd een harde tegenstellingenstrijd geworden. Het kamp 'leeftijdsverhoging is onvermijdelijk, er is geen andere oplossing voor houdbaarheid van de overheidsfinanciën' staat lijnrecht tegenover het kamp 'leeftijdsverhoging is onacceptabel en onbespreekbaar, het ontnemt mensen verworven rechten'. De CSO herkent zich niet in deze discussie en de versimpeling van de argumentatie leidt af waar het werkelijk om gaat: de noodzaak om de arbeidsparticipatie te verhogen, om anders tegen werk aan te kijken en om het bevorderen van een grotere arbeidsmobiliteit. Een eventuele verhoging van de AOW-leeftijd moet gerelateerd worden aan demografische en economische ontwikkelingen, levensverwachting op 65-jarige leeftijd en individuele

mogelijkheden voor flexibilisering van pensioenen. De CSO is van opvatting dat de discussie over een structurele maatregel, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd te eenzijdig en te geïsoleerd gevoerd wordt, alsof een verhoging van de AOW-leeftijd op zichzelf staat en ook op zichzelf dé oplossing zou zijn voor een tijdelijke crisis. Voor de CSO kan de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd daarom niet gevoerd worden zonder eerst de verbreding van het draagvlak, met name door aandacht voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van in het bijzonder de leeftijdscategorie tussen 55-65 jaar op de agenda te plaatsen. Niet enkel de conjuncturele situatie van de overheidsfinanciën moet het uitgangspunt zijn, maar de arbeidskansen en het werkplezier van ouderen. Alle inzet moet gericht zijn op doorwerken & participeren tot aan 65 jaar en het toegankelijk maken en houden van de arbeidsmarkt niet alleen voor ouderen maar ook voor kansarme jongeren. Naar de mening van de CSO moet vol worden ingezet op het verhogen van de arbeidsparticipatie. Na een vooraf bepaalde periode van 3-5 jaar moet de effectiviteit hiervan gemeten worden en aan de hand daarvan beoordeeld worden of en hoeverre een verhoging van de AOW-leeftijd nodig en wenselijk is om de financiering van het minimumpensioen te garanderen.

#### *Meer dan noodzakelijk kwaad*

Het gewoon vinden om door te werken tot 65 vraagt om een cultuuromslag bij werknemers én werkgevers. Het heeft te maken met de dubbele kijk op arbeid, in het bijzonder betaalde arbeid, zoals die in onze samenleving gebruikelijk is. Enerzijds wordt 'werk' gezien als een van de meest wezenlijke aspecten van ons leven: het bepaalt onze maatschappelijke positie, draagt bij aan de sociale cohesie en vormt grotendeels onze identiteit. De vraag 'wat voor werk doe je?' wordt vaak gesteld bij een eerste kennismaking en het antwoord zegt veel over wie iemand is. Anderzijds is er de opvatting dat 'werk' het tegenovergestelde is van 'vrij zijn', dat werk een soort noodzakelijk kwaad is en dat het leven pas écht begint na de pensionering. Dan immers is er pas tijd om 'leuke dingen' te gaan doen. Dit alles heeft te maken met een gebrek aan maatschappelijke waardering voor al die banen die door de samenleving als saai, routineus en weinig eervol worden beschouwd. Meer waardering hiervoor leidt er toe dat mensen meer voldoening kunnen putten uit hun werk en zich gerespecteerd voelen.

## **2. Arbeidsparticipatie**

#### *Het kan anders*

Op korte termijn is meer flexibiliteit in arbeidsrelaties gewenst rond de 65-jarige leeftijd. Veel ouderen willen hun werkende leven in een rustiger tempo afbouwen maar tegelijkertijd wel maatschappelijk betrokken blijven. Ze zouden de balans tussen arbeid en vrije tijd veel gemakkelijker en naar wens moeten kunnen aanpassen. Verder willen ze zich gewaardeerd blijven voelen in hun werk. Het uitgangspunt zou moeten zijn dat ouderen (vanaf bijvoorbeeld 60 jaar) desgewenst een andere behandeling op de arbeidsmarkt krijgen. Minder uren, lagere werkdruk en een ander type werk: veel ouderen zullen er voor openstaan zolang het niet ten koste van hun aanvullend pensioen gaat. Terwijl veel ouderen nu van de één op de andere dag worden afgeschreven zouden banen voor ouderen meer 'op maat' aangepast moeten zijn aan hun persoonlijke ervaring en ambities en aan moeten sluiten bij hun wensen en capaciteiten. Hierbij horen ook het opheffen van arbeidsrechtelijke belemmeringen om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd en mogelijkheden om op vrijwillige basis de ingangsdatum van de AOW uit te stellen (flexibilisering). Op deze manier is het mogelijk om het arbeidzame leven geleidelijk af te bouwen en in de laatste jaren de verlangde arbeidsproductiviteit meer in overeenstemming te brengen met individuele mogelijkheden. Werkgevers en werknemers hebben hierin een

gezamenlijke verantwoordelijkheid: employability moet van twee kanten komen.

### *Goede bedoelingen zijn niet genoeg*

Een verhoging van de arbeidsparticipatie vraagt om een breed pakket van elkaar versterkende creatieve maatregelen. Het gaat dan om zaken als levensfasebewust personeelsbeleid; tegengaan van leeftijdsdiscriminatie en vooroordelen; 'zware beroepen' zo inrichten dat je vóórdat je er ziek van wordt of versleten bent, van functie kan veranderen en in het algemeen de arbeidsmobiliteit tussen functies bevorderen (meer werkgarantie dan baangarantie). We komen er niet met het uitspreken van intenties. Er moeten harde streefcijfers geformuleerd worden en er is monitoring nodig of die cijfers gehaald worden. Binnen enkele jaren moeten een duidelijke verbetering van de arbeidsparticipatie een feit zijn. Het gaat er enerzijds om mensen aan het werk te houden en anderzijds om echt werk te maken van de reïntegratie van degenen die al buiten het arbeidsproces staan. Hier zijn echter nog vele hobbels te nemen. In de huidige praktijk geven werkgevers ouderen nauwelijks kansen om (opnieuw) aan de slag te komen. Toch moet de arbeidsparticipatie van met name de groep 55-65 jaar omhoog in de richting van het algemeen gemiddelde. Recente studies van het CPB geven inzicht in mogelijkheden en effecten van toenemende arbeidsparticipatie.

Sociale partners zijn verantwoordelijk voor het maken van afspraken over ondermeer de verhoging van participatie van (oudere) werknemers, kwetsbare groepen e.d. Daarover werden in de afgelopen jaren al diverse overeenkomsten gesloten. Maar de afspraken van onder andere de participatietop 2007 en de 'Tripartite Verklaring Samen doen wat mogelijk is' van november 2008 moeten, als het gaat om de participatie van de oudere werknemers, nog grotendeels in daden worden omgezet. En dat is vooral een verantwoordelijkheid van werkgevers die banen beschikbaar kunnen stellen én invullen. Dat geldt natuurlijk evenzeer voor de overheid en de overige werkgevers in de publieke sector. De ouderenorganisaties zijn medeverantwoordelijk voor het bewerkstelligen van een mentaliteitsverandering rondom het (door) werken van mensen van 55 jaar en ouder.

Arbeidsdeelname 15 jaar of ouder							
Onderwerpen		Werkzame personen			Netto arbeidsparticipatie		
		Werkzame personen ≥ 12 per week					
Geslacht		Mannen en vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen en vrouwen	Mannen	Vrouwen
Leeftijd	Perioden	x 1 000	x 1 000	x 1 000	%	%	%
20 tot 25 jaar	2009, 2e kwartaal	585	301	284	59.4	60.5	58.2
25 tot 30 jaar	2009, 2e kwartaal	808	422	386	82.9	86.6	79.2
30 tot 35 jaar	2009, 2e kwartaal	847	458	389	85.6	92.9	78.3
35 tot 40 jaar	2009, 2e kwartaal	1002	557	445	83.5	92.8	74.1
40 tot 45 jaar	2009, 2e kwartaal	1048	583	465	81.7	90.2	73.1
45 tot 50 jaar	2009, 2e kwartaal	1025	571	453	81.0	89.8	72.2
50 tot 55 jaar	2009, 2e kwartaal	871	502	369	75.5	86.7	64.2
55 tot 60 jaar	2009, 2e kwartaal	699	424	275	65.1	78.6	51.5
60 tot 65 jaar	2009, 2e kwartaal	298	200	98	28.5	38.2	18.8
65 tot 70 jaar	2009, 2e kwartaal	56	39	16	7.4	10.7	4.2
25 tot 50 jaar	2009, 2e kwartaal	4730	2592	2138	82.8	90.5	75.0
50 tot 65 jaar	2009, 2e kwartaal	1867	1125	742	57.1	68.6	45.5

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 24-8-2009

De tabel illustreert het sterk achterblijvende aandeel in de netto arbeidsparticipatie voor de leeftijdsgroep 55-65 jaar. De cijfers illustreren ook de noodzaak om allerlei afspraken die reeds over arbeidsparticipatie van oudere werknemers gemaakt zijn, nú te effectueren.

### **3. AOW op langere termijn**

De 65-jarige leeftijd is in de Nederlandse samenleving een belangrijk sociaal en cultureel markeringspunt wat doorwerkt in allerlei verwante wetgeving en instituties. Zo'n ijkpunt kán veranderd worden (de systematiek van de AOW verandert er namelijk niet door), maar juist vanwege het sociale en culturele belang moet je zo'n verandering alleen willen doorvoeren als er zeer goede redenen voor zijn en er rekening wordt gehouden met effecten en consequenties. Maatschappelijke veranderingen - de huidige samenleving zit anders in elkaar dan in de tijd dat de AOW is ingesteld - kunnen op een bepaald moment een leeftijdsverhoging wenselijk maken. Voor de CSO rust er geen taboe op het onderwerp 'verhoging van de AOW-leeftijd'. Een eventuele verhoging moet echter worden afgemeten worden aan het doel 'verhoging arbeidsparticipatie van oudere werknemers, vooral de leeftijdsgroep 55-65 jaar'. Het allerbelangrijkste bij een eventuele verhoging van de AOW-leeftijd is dat mensen genoeg tijd (15-20 jaar) krijgen om aan een nieuwe AOW-leeftijd te wennen en zich er op voor te bereiden. Mensen die nu boven de 50 zijn, zouden er door realistische overgangstermijnen nauwelijks effecten van moeten ondervinden. Door een voldoende gewenningstijd kunnen ook werknemers in zware beroepen op tijd van functie veranderen en worden zij niet onevenredig getroffen. Een verhoging van de arbeidsparticipatie en een eventuele verhoging van de AOW-leeftijd hebben zonder twijfel effecten op de beschikbare tijd voor bijvoorbeeld mantelzorg en vrijwilligerswerk. Onderzoek laat echter zien dat de beslissende reden om mantelzorg te verlenen is of je iemand hebt voor wie je moet zorgen, er is geen sterke samenhang met leeftijd of al dan niet werkzaam zijn. Vrijwilligerswerk is geen exclusief domein voor niet-werkenden. Natuurlijk zijn bepaalde vormen van vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld op scholen, niet of slecht te combineren met werktijden, maar in zijn algemeenheid is geen sprake van dat de uren die besteed worden aan vrijwilligerswerk 1 op 1 samenhangen met het aantal gewerkte uren. In de afweging van de voor- en nadelen van een mogelijke verhoging van de AOW-leeftijd spelen vrijwilligerswerk en mantelzorg dan ook geen beslissende rol.