

Vergaderjaar 2009–2010

32 163

Verhoging AOW-leeftijd

Nr. 21

VERSLAG VAN EEN HOORZITTING

Vastgesteld 7 april 2010

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op woensdag 20 januari 2010 gesprekken gevoerd over verhoging van de AOW-leeftijd.

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

¹ Samenstelling:

Leden: Vlies, B.J. van der (SGP), Gent, W. van (GL), Blok, S.A. (VVD), Dijk, J.J. van (CDA), Smeets, P.E. (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink, I. (VVD), Omtzigt, P.H. (CDA), Hijum, Y.J. Van (CDA), Timmer, A.J. (PvdA), Koşer Kaya, F. (D66), Jonker, C.W.A. (CDA), voorzitter, Dijk, A.P.C. van (PVV), Luijben, A.P.M. (SP), Spekman, J.L. (PvdA), Koppejan, A.J. (CDA), Ortega-Martijn, C.A. (CU), Burg, B.I. van der (VVD), Ulenbelt, P. (SP), Karabulut, S. (SP), Thieme, M.L. (PvdD), Vermeij, R. (PvdA), Blanksma-van den Heuvel, P.J.M.G. (CDA), Lempens, P.P.E. (SP), ondervoorzitter, Vos, M.L. (PvdA) en Meeuwis, CLM (VVD).

Plv. leden: Staaïj, C.G. van der (SGP), Sap, J.C.M. (GL), Krom, P. de (VVD), Smilde, M.C.A. (CDA), Depla, G.C.F.M. (PvdA), Aptroot, Ch.B. (VVD), Pieper, H.T.M. (CDA), Willemse-van der Ploeg, A.A.M. (CDA), Linhard, P. (PvdA), Pechtold, A. (D66), Spies, J.W.E. (CDA), Bosma, M. (PVV), Irrgang, E. (SP), Tang, P.J.G. (PvdA), Joldersma, F. (CDA), Cramer, E.A. (CU), Elias, T.M.Ch. (VVD), Wit, J.M.A.M. de (SP), Gesthuizen, S.M.J.G. (SP), Ouwehand, E. (PvdD), Heerts, A.J.M. (PvdA), Biskop, J.J.G.M. (CDA), Gerken, A.M.V. (SP), Heijnen, P.M.M. (PvdA) en Weekers, F.H.H. (VVD).

Voorzitter: Van Hijum

Griffier: Esmeijer

Aanwezige leden: Blok, Vermeij, Van der Ham, Koşer Kaya, Ortega-Martijn, Ulenbelt, Van Gent en Sap.

Blok 1

**Gesprek met:
de heer Wientjes (VNO-NCW);
de heer Hermans (MKB-Nederland);
de heer Maat (LTO Nederland).**

De **voorzitter**: Ik open de vergadering van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik heet de gasten en de mensen op de tribune bijzonder welkom. Wij hebben vandaag een marathonzitting, een hoorzitting over het wetsvoorstel van het kabinet tot verhoging van de AOW-leeftijd. De Kamer heeft dat wetsvoorstel in behandeling genomen. Voordat de Kamerleden een reactie geven, heeft de commissie besloten om eerst alle betrokkenen en deskundigen over dit onderwerp te raadplegen. Dat gaat vandaag in een aantal rondes gebeuren, te beginnen met een delegatie van werkgeversorganisaties.

Ik stel de volgende vergaderorde voor: ik stel eerst de gasten in de gelegenheid om heel kort hun hoofdboodschap kenbaar te maken, waarna ik de leden in de gelegenheid zal stellen om in eerste instantie één vraag te stellen. Ik verzoek om daarbij aan te geven wie die vraag moet beantwoorden. Uiteraard proberen wij om twee rondes te houden, maar wij moeten eerst zien of dat lukt.

De heer **Wientjes**: Voorzitter. Dank voor de uitnodiging en voor de gelegenheid om te vertellen hoe wij over het wetsvoorstel denken. Ik zal zo kort mogelijk een samenvatting geven van wat de leden al van ons hebben gekregen. Ik doe dat mede uit naam van mijn collega's Hermans van MKB-Nederland en Maat van LTO Nederland. Uiteraard zal ik hierbij mijn eigen accenten aanbrengen.

Het zal duidelijk zijn dat ondernemers al vele jaren vinden dat wij langer moeten werken en dat wij naar de 67 jaar moeten. In ieder geval moeten wij rekening houden met het ouder worden en de vergrijzing. Dat is niet nieuw. In onze plannen van jaren geleden staat dat uitdrukkelijk genoemd. Wij hebben daarvoor drie argumenten. Het argument van de participatie dat je heel duidelijk terugziet in het rapport-Bakker hebben wij uitdrukkelijk gesteund. Het tweede punt is van de laatste tijden en betreft de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Het derde punt, dat wel eens ondersneeuwt, betreft de internationale concurrentiepositie. Landen om ons heen gaan immers dezelfde weg op.

Het is voor ons van het begin af aan duidelijk geweest – ik wil daarover absoluut geen misverstand laten bestaan in dit gezelschap – dat het groeien naar 67 jaar opgaat voor de AOW alsmede voor de zogenaamde tweede pijler, het aanvullend pensioen. Wij kunnen uiteraard niet leven met de gedachte dat daartussen een schisma zou komen.

Misschien eerst iets over die tweede pijler. Een belangrijk punt is dat het aanpassen van de tweede pijler via het Witteveenkader pas gaat beginnen in 2020. In de publiciteit heerst de gedachte dat wij, de werkgevers, de voordelen hiervan in de vorm van lagere premies zo snel mogelijk willen consumeren. Ik wijs erop dat de voordelen, als die er al zijn, voor twee derde aan de werkgevers ten deel vallen en voor een derde aan de werknemers. Dat is ongeveer het macroperspectief voor de tweede pijler. Ik wil in deze zaal uitdrukkelijk zeggen dat wij de uitgestoken hand van het kabinet om eerder te beginnen met het aanpassen van de tweede pijler

graag accepteren. Wij zeggen uitdrukkelijk toe dat de voordelen daarvan onderwerp worden van gesprek over het versterken van de tweede pijler. Wij maken ons allemaal zorgen over ons pensioensysteem, zeker na de rapporten die de laatste tijd uitkomen en wij maken ons zorgen over de stabiliteit van ons pensioensysteem. Wij vinden dit een uitstekende kans om te zorgen dat wij de middelen, de lage premies, daarvoor kunnen gebruiken.

Iets over de zware beroepen, waarover mijn collega's meer zullen zeggen. Ik wijs er uitdrukkelijk op dat de overgangperiode van 10 jaar naar 66 en van 15 jaar naar 67 ook door ons is toegejuicht om ons ruimschoots voor te bereiden op dit langer doorwerken. Iedereen herinnert zich ongetwijfeld dat wij een voorstel hebben gedaan voor 50 jaar. Wij doen dat omdat wij het als een uitdaging zien en bereid zijn om over de invulling van de zware beroepen met elkaar goede afspraken te maken. Dat hebben wij de vakbeweging ook aangegeven. Wij hebben tien jaar de tijd om dat te regelen, maar ik denk dat het goed is om het zo spoedig mogelijk te regelen. Die bereidheid is bij ons absoluut aanwezig. Wanneer wij naar 66 en 67 gaan, moet alle wetgeving die die leeftijd noemt, ook worden aangepast. Wij accepteren ook dat het mogelijk automatisch leeftijdsontslag bij 65 naar 67 gaat.

De heer **Hermans**: Voorzitter. Ik zal ingaan op de zware beroepen, omdat dit in het midden- en kleinbedrijf een regeling is die nogal wat gevolgen zal hebben en vrij zwaar zal drukken op de mogelijkheden waarover wij het met elkaar hebben. Laat duidelijk zijn dat het voorstel door ons wordt afgewezen omdat het naar onze mening niet uitvoerbaar is. Er is geen definitie te geven van een zwaar beroep, het is onredelijk om de laatste werkgever daarmee te belasten en ik kan nog meer redenen opnoemen die wij eerder al hebben aangegeven. Wij moeten de negatieve effecten niet onderschatten.

Het is voor de werkgever vaak onmogelijk om de verplichtingen binnen het eigen bedrijf uit te voeren. Werknemers in een zwaar beroep lopen het risico dat zij minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Branches met zware beroepen worden als onaantrekkelijk beschouwd, waardoor het de vraag is of men op de arbeidsmarkt aan voldoende krachten kan komen. Er zal een verdere juridisering plaatsvinden, met allerlei discussies over wat er moet gebeuren ten aanzien van die zware beroepen. Wij zeggen niet dat er op dat terrein niets moet gebeuren. Ik wijs erop dat VNO en MKB en AWWN de afgelopen jaren in het arbeidsvoorwaardenbeleid in de van-werk-tot-werktrajecten hebben laten zien dat de instroom in de WAO en WIA en de uitval enorm zijn teruggebracht. Dat is ontstaan omdat wij sectorgewijs specifieke maatregelen hebben getroffen. Dat lijkt ons ook voor de komende periode de beste weg. Wij willen niet simpelweg verhogen naar 67, maar willen mensen ook gezond en wel tot hun pensioen laten werken. Dat is in het belang van iedereen, ook van de werkgevers. De discussie over de manier waarop wij dat moeten aanpakken, moet al veel eerder starten en veel meer gericht zijn op de sectorale aanpak. Wij willen daarmee de komende jaren doorgaan. Laat duidelijk zijn dat dit onze hoofdinsteek is in deze discussie. Ik begrijp de politieke discussie en ik begrijp ook de financiële positie van de overheid. Ik sluit mij volledig aan bij wat collega Wientjes heeft gezegd over de tweede pijler. Laten wij ervoor zorgen dat de discussie over de zware beroepen voornamelijk gaat over de vraag hoe mensen gezond tot hun 67ste kunnen blijven doorwerken.

De heer **Maat**: Voorzitter. Voor ons is een drietal zaken van belang. De heer Hermans heeft al gesproken over de zware beroepen en ik vertegenwoordig een sector waarin het vaak werken is in weer en wind. Wij weten wel degelijk wat werken is onder zware omstandigheden, maar wij hebben in onze sector ook samen met de bonden aangetoond wat je

daaraan kunt doen in de arbeidsvoorwaarden en in de wijze waarop je werkt. Dat heeft ertoe geleid dat op dit moment in geen enkele sector het ziekteverzuim zo laag is als in de agrarische sector. Het geeft ook aan dat je heel goed afspraken kunt maken met elkaar over de wijze waarop je werkt en over de zwaarte van het werk. Het is beter om het zo te regelen dan dat je verzuipt in een moeras van regels en uitzonderingen. Ik zal van mijn hart geen moordkuil maken: in dit land wordt al veel te veel goede landbouwgrond omgezet in moeras, bespaar ons dat op dit dossier. Mijn tweede punt gaat over de positie van de zelfstandige. In het wetsontwerp ontbreekt een regeling voor de fiscale oudedagsreserves voor zelfstandigen zoals wij die nu kennen. Wij gaan ervan uit dat de Kamer zal bepleiten dat dit wordt aangepast van 65 naar 67. Wij pleiten niet voor een extra uitzondering, maar laten het gelijk lopen met alle andere regelingen. Als blijkt dat door de pensioenleeftijd die kosten ook op een behoorlijk niveau blijven, dan zal deze regeling ook op het niveau moeten blijven zoals dat nu is.

Het derde punt betreft het algemene kader. Ik sluit aan bij de lof die de heren Hermans en Wientjes het kabinet toekennen omdat men bereid is geweest stappen te zetten om de overheidsfinanciën houdbaar te houden, met name op de concurrentiepositie. Ik vertegenwoordig de grootste exportsector van de Nederlandse economie en wij weten wat het betekent wanneer je je kostprijs niet in de hand kunt houden. Ik zal ook op dat punt van mijn hart geen moordkuil maken: het besef dat je de overheidsfinanciën houdbaar moet houden en dat je ervoor zorgt dat de lasten in de samenleving niet te veel stijgen, is lang niet bij elke overheid in dit land doorgedrongen. Ik wijs bijvoorbeeld op de parkeertarieven. Ik werd gisteren gebeld door een van de zelfkazende boeren in de omgeving, die mij vertelde dat dit jaar de tarieven in Stolwijk met 10% zijn gestegen. Ik heb het over de bemonstering ten opzichte van milieumaatregelen, waarvan de tarieven met 100% zijn gestegen. Zo kan ik nog een aantal maatregelen noemen over milieuregelingen en vergunningen van gemeenten. Het is zaak om de tering naar de nering te zetten en ook de overige overheden aan te pakken om ervoor te zorgen dat de lijn wordt ingezet dat overheidsfinanciën houdbaar blijven en de lasten in dit land niet stijgen. Die boodschap wil ik hier graag afgeven.

De **voorzitter**: Bij dezen. Wij hebben het vandaag overigens over de AOW, maar dank voor de heldere toelichting.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Mijn dank voor alle bijdragen. Ik wil mij concentreren op de zware beroepen. Ik heb nog meer slecht nieuws voor de boer over wie de heer Maat sprak: als hij straks met zijn Stolwijker kaas Den Haag binnenrijdt, moet hij een spitsheffing betalen. Als hij mensen in dienst heeft, moet hij ze na 30 jaar ander werk aanbieden omdat hij anders een boete krijgt. Dat is voor de VVD-fractie het meest onverteerbare onderdeel van dit wetsvoorstel. De kans is groot dat dit wetsvoorstel het in de Kamer gaat halen, het is immers een zwaarbevochten compromis. Ik vraag de werkgevers het volgende. Stel, u zit in cao-onderhandelingen en dit staat in de wet. Dan moet u accepteren dat uw boer uit Stolwijk of uw aannemer of loodgieter deze boete tegemoet kan zien. Welke gevolgen heeft dat voor de cao-onderhandelingen? Ik stel deze vraag aan één van de woordvoerders.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Mijn vraag gaat ook over de zware beroepen. Ik merk overigens wel op dat er geen oordeel is uitgesproken over de twee andere voorontwerpen van wet. Ik hoor daarover graag nog een oordeel van de drie heren, dat kan kort en krachtig. De werkgevers keren zich tegen deze plannen en zijn daarin niet de enigen. Ook de werknemersorganisaties keren zich tegen dit ene onderdeel. Wij hebben begrepen dat werkgevers en werknemers hierover in overleg zijn. Graag

horen wij van de heer Wientjes hoe het daarmee staat. Denkt hij op korte termijn tot overeenstemming te komen?

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Ik vind het een heldere inleiding, waarvoor mijn dank. Mijn vraag aan de werkgevers is welke zaken zij zien in de duurzame inzetbaarheid. Delen zij de doelstelling dat mensen tussen 65 en 67 moeten kunnen doorwerken en op welke wijze kunnen zij daaraan een actieve bijdrage leveren? Een tweede korte vraag gaat over de pensioenen. Is er al overleg geweest met de werknemers en kunnen zij een deal maken zodat dit voor 2020 kan ingaan?

De heer **Van der Ham** (D66): Voorzitter. Ik zal het ook heel kort houden. De heer Wientjes heeft mij buiten deze zaal over de zware beroepen gezegd dat het beperkt moet zijn. Kan hij een definitie geven waaruit die beperking bestaat? Wat kan de werkgever meer doen om de werknemer met een zwaarder beroep te versterken? De Lissabondoelstellingen dragen het bedrijfsleven op om veel meer te investeren in onderwijs en in scholing, maar het Nederlandse bedrijfsleven blijft hierin sterk achter. Wat kunnen de drie heren doen waardoor hun achterban meer doet aan bijscholing? Ik doel dan met name op het bijscholen van de eigen werknemers.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik ben erg benieuwd wat er op dit moment gebeurt als mensen in dienst komen. Op welke manier zorgt de werkgever ervoor dat vanaf de indiensttreding de mensen de hele rit op een gezonde manier kunnen uitzitten? Wat wordt er concreet gedaan op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid?

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Toen de heer Wientjes samen met de FNV probeerde een alternatief te bedenken, dacht heel Nederland dat zij er wel uit zouden komen. Waarom is hij er niet uitgekomen? In 2005 was 57% van de werkgevers tegen het doorwerken tot 67. Gisteren bleek uit een enquête dat meer dan 60% van de werkgevers het doorwerken helemaal niet ziet zitten. Wie vertegenwoordigen de heren eigenlijk?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Voorzitter. Vandaag stond er een interessant stuk in de SpI's. De heer Wientjes zei daarin tijdens een bijeenkomst van leiders uit overheid en bedrijfsleven dat Nederland een cruciale rol kan spelen bij het oplossen van grote problemen in de wereld. Dat is een ambitieuze doelstelling, maar het roept bij mij de vraag op welke cruciale rol hij tot nu toe heeft gespeeld in de AOW-problematiek. Ik doel een beetje op het verleden, maar zeker op het heden. Wat gaat hij doen om de impasse te doorbreken bij de sociale partners, de impasse in de politiek en de impasse in de samenleving? Ik vraag dat ook aan de anderen. Zij kunnen hun eigen standpunt wel herhalen, maar weten net als ik dat dat het niet zal worden. Wij moeten toch kijken hoe wij er gezamenlijk uit kunnen komen. Hoe houden wij de overheidsfinanciën gezond, hoe zorgen wij voor een rechtvaardige AOW en hoe organiseren wij dat op een sociale wijze?

Ik hoorde de heer Wientjes enige tijd geleden bij, ik meen, Pauw en Witteman zeggen dat je bij zware beroepen moet denken aan mijnwerkers. Ik weet niet of de heer Wientjes weet hoeveel mijnwerkers wij in Nederland nog hebben, maar dat is voor mij geen bijdrage om die cruciale rol in te vullen en de impasse rond de verhoging van de AOW-leeftijd te doorbreken.

De heer **Wientjes**: Voorzitter. Mag ik eerst ingaan op het laatste? Mevrouw Van Gent moet wel goed kijken en luisteren. Ten eerste was het niet bij Pauw en Witteman, maar in Buitenhof.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Daarvoor bied ik dan mijn excuses aan.

De heer **Wientjes**: Geaccepteerd. Ten tweede heb ik gezegd dat dit voorstel een bureaucratisch monstrem is dat wij niet willen. Ik heb gewezen op Duitsland waar men dit heeft opgelost door twee beroepen aan te wijzen. Ik heb dat niet bepleit. Bovendien ben ik niet gek en weet ik echt wel dat er geen mijnwerkers in Nederland zijn. Ik heb gezegd: ik wil dit voorstel niet.

Dan over pensioenen. Laat ik eerst iets zeggen over ons overleg met de vakbonden. Zoals altijd zijn werkgevers bereid om te overleggen. Wij hebben ook overlegd. Een goed overleg is nog steeds geen garantie dat je er ook uitkomt. Dit is een voorbeeld van overleg waarbij wij er niet zijn uitgekomen. Dat betreuren wij, het is erg jammer, maar het is gewoon een feit. Wij hebben gesproken en zijn bereid opnieuw te praten over het AOW-voorstel, maar ook over de pensioenen, de tweede pijler die daaraan vast zit. Op de vraag hoe het nu gaat met de pensioenen, herhaal ik wat ik eerder heb gezegd: wij zijn van harte bereid om als ondernemersorganisaties die 90% van het Nederlandse bedrijfsleven vertegenwoordigen, opnieuw te praten en de uitgestoken hand van het kabinet aan te nemen. Wij willen bezien hoe wij deze situatie, waarin wij naar 67 jaar gaan en er dus in theorie twee jaar premie vrijvalt, kunnen gebruiken om de vrijkomende middelen in te zetten voor ons gemeenschappelijke doel: het versterken van de fondsen. Wij krijgen drie rapporten over de pensioenfondsen en één ding is duidelijk: wij hebben met elkaar iets te doen in dit land. Wij zijn bereid erover te praten en wij zijn er absoluut niet op uit om de vrijkomende premies in onze zak te steken. Wij willen versterking van het Nederlandse pensioensysteem op collectieve basis. In de Stichting van de Arbeid, waarin werkgevers en werknemers samenwerken, neemt scholing een belangrijke plaats in. Scholing moet worden voortgezet. Dat was ook een van de aspecten van het rapport-Bakker die wij indertijd volmondig hebben geaccepteerd. Ik zal niet zozeer ingaan op de oorzaken waarom wij er met de bonden niet zijn uitgekomen. Dat is historie en ik heb er geen behoefte aan om hierop in te gaan.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik snap best dat het niet erg zinvol is om op het verleden in te gaan, maar ik heb de heer Wientjes ook een vraag gesteld over het heden. Hoe denkt hij de impasses te doorbreken?

De heer **Van der Ham** (D66): Ik kan mij goed voorstellen dat de heer Wientjes scholing belangrijk vindt. Maar de cijfers laten zien dat zijn achterban onvoldoende investeert in onderzoek en onderwijs. Wij delen zijn visie dat het wetsvoorstel van het kabinet op veel aspecten van de zware beroepen niet goed is. Ik kan mij voorstellen dat hij in onderhandelingen sterker staat wanneer hij daaraan meer zou doen.

De heer **Wientjes**: Wij zijn bereid tot gesprekken. Wij voeren altijd gesprekken en zo hoort dat ook. Wij vinden het belangrijk dat wij er uiteindelijk uitkomen. Dat is goed voor Nederland en dat doen wij zeker. Alle modellen liggen wat ons betreft op tafel. Over de scholing wil ik op een punt wijzen waarover wij, werkgevers- en werknemersorganisaties, toch enigszins blij zijn: de deeltijd-WW heeft een golf aan scholing met zich meegebracht die anders nooit zou hebben plaatsgevonden. De klachten gaan nu meer over een gebrek aan scholingscapaciteit dan over een gebrek aan leerlingen. Het gaat de goede kant op, maar ik ben het ermee eens dat er veel meer moet gebeuren. Afrondend: wij zijn het eens met de wetsvoorstellen met uitzondering van de zwareberoepenregeling.

De heer **Hermans**: Voorzitter. De heer Blok heeft specifiek gevraagd naar de boete na 30 jaar. Dat is een van de punten die wij als bureaucratisch monstrem aanmerken, bedacht achter de tekentafel en volstrekt niet uitvoerbaar in de praktijk. Op het moment dat dit gaat gebeuren, worden de mogelijkheden op de arbeidsmarktpositie van ouderen die langer in een beroep werken steeds kleiner. In de arbeidsvoorwaardennota 2010 pleiten wij voor een succesvolle en duurzame inzetbaarheid van arbeid tot 67. Het gaat er niet om of het financieel allemaal goed uitkomt, maar je moet ervoor zorgen dat mensen gezond tot hun 67ste kunnen doorwerken. Daarin past, zoals de heer Van der Ham al aangaf, een grotere inzet op scholing. Overigens zouden overheid en bedrijfsleven sowieso meer kunnen doen aan onderwijs en research. Er is de laatste tijd een grote inzet geweest om de WAO en WIA terug te brengen tot extreem lage cijfers. Dat toont aan dat inzet hierop wel degelijk effect heeft. Maatwerk binnen de sectoren en overleg tussen werkgevers en werknemers binnen de sectoren leiden wel degelijk tot oplossingen. In een groot aantal branches is sprake van van-werk-tot-werktrajecten. Dat kan de komende periode worden uitgebreid met werkprogramma's op sectorniveau en met risico-evaluaties van de beroepen. Met behulp van O&O-fondsen en re-integratiemiddelen moeten wij ervoor zorgen dat mensen daadwerkelijk tot hun 67ste kunnen blijven werken. Wellicht kunnen zij daarbij vaker van werk veranderen, waardoor hun inzetbaarheid langer en beter aanwezig blijft en de breedte voor de inzetbaarheid fors toeneemt. Wij kijken hierbij ook naar de toekomstige arbeidsmarkt: die wordt krappere en maakt het noodzakelijk om die inzet daadwerkelijk te plegen. Wij kunnen het ons niet veroorloven om mensen aan de kant te laten staan.

Je kunt ook proberen de inzetbaarheid van de ene naar de andere sector te vergroten via een zogenaamde mobiliteitsbonus. Het veranderen van werkkring levert dan een extra bonus op. Dit zijn allemaal elementen waarover wij met de vakorganisaties willen spreken en die elementen liggen op dit moment op tafel. De discussie over de zware beroepen moeten wij niet voeren op de manier waarop het kabinet dat voorstelt, want dat is niet uitvoerbaar, zeker niet voor de kleinere bedrijven. Wij zeggen niet dat er niets moet gebeuren. Inzetbaarheid tot 67 blijft van groot belang, en als je dat wilt, zul je een groot aantal maatregelen moeten treffen. Daarom pleiten de werkgeversorganisaties ervoor om een periode te nemen, het in één keer in te voeren en de 55-plussers daarvan vrij te stellen omdat daarbij bijna geen correctie mogelijk is.

De heer **Maat**: Voorzitter. Het is inmiddels duidelijk wat wij vinden van het kabinetsvoorstel wat betreft de zware beroepen. Soms is het goed om eens naar je leden te luisteren. Ik vroeg een van mijn leden wat voor hem een zwaar beroep was. Hij antwoordde: mijn beroep is zwaar in het jaar dat mijn uien niets opbrengen. Dat geeft aan welke druk mensen ervaren. Een tweede punt is: pas op voor stigmatisering met zware beroepen. Mensen die 30 jaar ergens hebben gewerkt, gaan niet zomaar iets anders doen. Ik prijs mij gelukkig om in een sector te werken die een goede samenwerking kent met de bonden. Dat komt tot uitdrukking in de arbeidsvoorwaarden, kijk bijvoorbeeld naar wat de laatste tien jaar is bereikt om de arbeidsomstandigheden daadwerkelijk te verbeteren. Dat blijkt uit het ziekteverzuim. Het valt op dat mensen die lang in onze sector werken niet snel geneigd zijn om op hun 62ste te stoppen. Zij willen graag doorwerken tot 65 jaar. Dat geeft aan hoe de sfeer in een bedrijfstak kan zijn.

Ik kom even terug op de scholing. Ik vind dat de heer Van der Ham daarover een punt heeft. De heer Wientjes heeft net aangegeven wat de deeltijd-WW daarin heeft betekend, maar er ligt ook een boodschap voor de politiek. Laten wij eerlijk zijn, er is zo langzamerhand een behoorlijk gat geslopen tussen wat het bedrijfsleven vraagt aan scholing en wat er

gemiddeld aan opleidingen wordt geboden. Wellicht kan de Lissabonagenda ons ertoe brengen dat er met Leven lang leren en met opleidingen een extra inspanning wordt geleverd.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Ik wil nog wat verder inzoomen op de sectoren. De boete is zo hoog dat ik vrees voor de uienteler van de heer Maat. Het kan zijn einde betekenen. Voor veel bedrijven is het meeleveren van twee jaarsalarissen toch echt te veel.

Een deel van het bedrijfsleven ondervindt internationale concurrentie en kan een deel van de productie verplaatsen naar landen met minder strenge eisen. Wij zouden dat allemaal zeer betreuren, maar je kunt er donder op zeggen dat dit gaat gebeuren.

Ook kennen wij een grote collectieve sector waarbinnen deze discussie ongetwijfeld plaats zal vinden. Ik denk hierbij aan de zorg, waar niet altijd lichter werk voorhanden is na 30 jaar. Thuiszorg is thuiszorg. Ik kan mij voorstellen dat er in die sector dure afspraken gemaakt zullen worden omdat de klant niet weg kan lopen. Die krijgt de premie over zich heen, dat komt in koopkrachtplaatjes terecht en duikt op in looneisen. Ik leg het scenario gewoon maar voor en hoor graag een reflectie over hoe dit in de verschillende sectoren zal doorwerken, in het bijzonder een reflectie over het

onderscheid tussen de marktsector en de collectieve sector.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. De heer Wientjes sprak tussen neus en lippen door over het overleg waarbij alle modellen weer op tafel liggen. Ik ben dan meteen nieuwsgierig welke modellen dat zijn. De heer Hermans wilde hier vervolgens niet op ingaan. Tussen Kerst en Oud en Nieuw is er natuurlijk één model gepresenteerd om een bepaalde inkomensgrens te hanteren. Onder die grens zat dan een onevenredig aandeel zware beroepen. Ik hoor daarop graag een reactie.

De heren zijn dolenthousiast over het terugdringen van de instroom in de WIA. Ik kan mij herinneren dat met name MKB-Nederland moord en brand schreeuwde over de loondoorbetaling toen het wetsvoorstel voorlag. Die maatregel blijkt nu uitermate effectief te zijn en ook voor het mkb zeer uitvoerbaar. Is zo'n prikkel niet een relevante stok achter de deur voor duurzame inzetbaarheid en het terugdringen van zware beroepen?

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. De heer Hermans zegt dat wij een aantal maatregelen eromheen moeten nemen. Hij verwees daarbij naar de zware beroepen, wat functies zijn die je niet 40 tot 45 jaar kunt uitoefenen. Aan welke maatregelen denkt hij dan? Welke rol ziet hij daarbij weggelegd voor overheid, werkgevers en werknemers? Kennelijk is er wel overeenstemming over het nemen van maatregelen, maar niet over de wijze waarop dit wordt afgedwongen.

De huidige prikkels van loondoorbetaling bij ziekte werken bij de WIA zo goed dat wij terugkomen op wat wij als het zwaarste beroep beschouwden. Bij de KLM worden relatief meer mensen arbeidsongeschikt dan in de landbouwsector. Hoe stellen wij mensen effectief in staat om door te werken?

De heer **Van der Ham** (D66): Voorzitter. Wij zijn het snel eens over de richting naar 67. De D66-fractie heeft dat als eerste fractie in de Kamer bepleit. De weg ernaartoe is natuurlijk een aparte discussie, nog los van de zware beroepen. Het is de vraag of je per maand gaat verhogen, zoals in ons voorstel, of dat je dat in sprongen doet, zoals het kabinet voorstelt. Het is veel verstandiger voor de overheidsfinanciën en voor de solidariteit om dat geleidelijk te laten verlopen. Hoe staan de heren hierin? Hebben zij een bepaalde voorkeur?

De heer Hermans heeft het steeds over het mkb en de zware beroepen. Kan hij een voorbeeld schetsen van de financiële gevolgen voor de gemiddelde mkb'er wanneer wij het kabinetsvoorstel zouden invoeren?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. De heer Hermans houdt een vlammend betoog over de arbeidsvoorwaarden 2010 en wat er allemaal wordt gedaan aan duurzame inzet. Toch zijn er in dit land nog steeds veel mensen die graag eerder willen stoppen. Is het bekend waarom mensen eerder willen stoppen?

Daarnaast wordt vaak gesteld dat het onmogelijk is om een definitie te geven van zware beroepen. Ik wil graag weten of werkgevers dat ook niet nodig vinden.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik kan mij voorstellen dat de heer Wientjes niet wil ingaan op de geschiedenis. In de recente geschiedenis werd hij door een van zijn tegenspelers tuig van de richel genoemd. Ik neem die woorden niet voor mijn rekening, maar ze zijn wel gebezigd. Een onafhankelijk lid van de SER heeft de suggestie gewekt dat hij de stekker uit het overleg heeft getrokken nadat hij daarover contact had gehad met minister Donner. Toen werd hem duidelijk dat er vele miljarden vrij zouden komen als gevolg van de premie. Kan hij dat stukje geschiedenis alsnog toelichten? Welke garantie hebben de werknemers in Nederland dat hij die miljarden aan pensioenen daadwerkelijk zal besteden aan de zaken die hij opnoemt? Hij had toch ook toegezegd om met een alternatief voor de AOW te komen?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Voorzitter. De GroenLinks-fractie is op zoek naar een manier om de kabinetsvoorstellen socialer en rechtvaardiger te maken. Ik zou die zoektocht graag samen met de werkgevers en werknemers doorlopen, zodat wij er met de sociale partners uit kunnen komen. De heer Wientjes geeft aan bereid te zijn tot gesprekken en zegt dat wij er uiteindelijk wel uit zullen komen. Alle modellen liggen op tafel. De heer Hermans geeft aan dat het met name gaat om de preventieve sfeer: de O&O-fondsen, de toekomstige arbeidsmarkt en de vraag hoe je mensen aan het werk kunt houden, wellicht ander werk op latere leeftijd, et cetera. Hoe gaat hij dat verder uitwerken? De gesprekken zijn weer heel voorzichtig begonnen, als egeltjes wellicht, maar het is wel een proces van geven en nemen. De heer Wientjes wil hierover eigenlijk niets zeggen en houdt het vaag. Ik daag hem uit om net als de heer Hermans meer tipjes van de sluier op te lichten, waardoor de Tweede Kamer daarover meer gerustgesteld wordt. Wij hunkeren daarnaar. Wellicht kan hij over onze hoofden heen iets meer openingen creëren zodat wij enige hoop krijgen dat de plannen beter worden dan ze nu zijn.

De heer **Wientjes**: Voorzitter. Ik begin met de vragen van de heer Blok. Laten wij heel duidelijk zijn: wij zijn tegen het voorstel van het kabinet voor de zware beroepen. Wij delen zijn kritiek op de slechte consequenties van het voorstel volop. Ik wil wel ingaan op wat het voor mensen betekent om 30 jaar in een beroep te werken – wat is hetzelfde beroep, krijgen zij dan een merkteken in hun paspoort? – maar wij zijn het met elkaar eens dat het gewoon niet goed is. Ik wil wel ingaan op de gevolgen, maar wanneer ik de oorzaak al fout vind, heeft het weinig zin om de gevolgen op een rij te zetten.

De heer **Blok** (VVD): Ik vroeg specifiek hoe dit in de verschillende sectoren zal uitwerken. Mijn gevoel zegt mij dat in de collectieve sector duurdere aanpassingen nodig zijn dan in de marktsector, en de rekening komt bij de burger terecht.

De heer **Wientjes**: Wij willen die discussie niet aan. Wij zeggen gewoon: dit moet van tafel. Ik heb dat in Buitenhof gezegd en zeg dat consequent overal. Wij zijn het eens met de werknemersorganisaties dat wij iets anders moeten verzinnen. Het hoe is alleen ontzettend lastig. Een van de voordelen om dat pas over tien jaar te doen, zeg ik tot de heer Van der Ham, is dat wij een programma kunnen maken. Een bindend programma tussen werkgevers en werknemers om de problematiek op te lossen van wat nu nog gezien wordt als de echt zware beroepen. Niemand heeft zin om over 30 jaar in een situatie terecht te komen waarin hij gestigmatiseerd is en een stempel in zijn paspoort krijgt. Dat is allemaal hopeloos. Dat is dan ook onze inzet.

Ik begreep het punt van het buitenland niet helemaal, maar het is voor onze internationale concurrentiepositie van belang dat dit deel voor de loonkosten geen rol speelt. In Duitsland gaat men immers naar de 67. Ik kom op de modellen die wij met de vakbonden bespreken. Ook ik hunker regelmatig, maar wij willen geen sfeer scheppen waarin wij er niet uitkomen. Wij hebben voorzichtig gereageerd op wat door de bonden tussen Kerst en Nieuwjaar is gezegd. Er zitten elementen in die een basis kunnen zijn voor verder praten. Het voorstel op zich hebben wij afgewezen, maar er zit een element in. Ik ga niet verder dan dit hele kleine tipje van de sluier.

Toch nog even over de 50-plus: waarom willen wij dat, los van allerlei technische redenen? Mensen die nu 50 jaar of ouder zijn, hebben de tijd meegemaakt dat er geen arbowetgeving was en hebben zwaar lichamelijk werk gedaan. Zij hebben een lagere levensverwachting dan de mensen die nu jong zijn, dat is een objectief gegeven. Ik vond het op zich een heel goed voorstel. De werkgevers hebben dan tijd om de aanpassingen te verrichten die nodig zijn om twee jaar langer te kunnen werken.

Ik zal niet reageren op de kwalificaties van de heer Ulenbelt. Op het moment dat mijn collega zegt dat haar woorden nooit voor de buitenwereld bedoeld waren, is voor mij de zaak afgedaan.

De heer **Van der Ham** (D66): Ik kan mij voorstellen dat tien jaar een prettige periode is om het overleg te kneden, dat kan een argument zijn. Maar is het niet zinnig om, vanuit het perspectief van de solidariteit en met het oog op de besparing die dat kan bewerkstelligen, wel per maand te verhogen vanaf dag één? Ik kan me zijn standpunt voorstellen vanuit een onderhandelingsperspectief, maar er zijn natuurlijk ook argumenten aan te dragen waarom je eerder moet beginnen.

De heer **Wientjes**: De opbrengst maakt weinig uit, dat is berekend door het CPB. Wij zitten op de 0,7%, zoals bekend is. Daarom gaat het ook niet. Ik ben zelf mijn leven lang ondernemer geweest en kan mij herinneren hoe het was om 30 tot 40 jaar in bedrijven te werken met bijna geen heftrucks, heel veel handwerk en zonder een 25-kilomaatregel. Je ziet het ook aan de werknemers. Mensen die nu in de bouw beginnen, hebben een ander perspectief op de zwaarte van hun arbeid dan mensen die 30 jaar geleden begonnen zijn. Ik vind het van alle kanten goed. Werkgevers moeten zich voorbereiden, wat ook te maken heeft met scholing. Ik blijf mijzelf herhalen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb ook gevraagd naar de garantie voor de vrijvallende pensioenmiljarden.

De heer **Wientjes**: Ik heb direct geantwoord toen dat verhaal naar buiten kwam, alsof wij die miljarden in onze zak zouden steken. Dat doen wij niet en ik geef die garantie nu opnieuw. Wij moeten het eens goed met elkaar hebben over de termijn. Wij hebben de bonden gevraagd of zij bereid zijn van 2020 terug te gaan naar 2015. Nu komt het geld pas vrij na 2020 en wij willen dat geld eerder laten vrijvallen. Ik garandeer dat wij dat geld zullen

stoppen in de verbetering en versterking van het pensioenfonds. Ik heb dat in de openbaarheid al vele malen gezegd.

De heer **Hermans**: Voorzitter. Laat duidelijk zijn: dit is evident en van het begin af aan het standpunt geweest van de werkgeversorganisaties. Het is van zeer grote betekenis voor het herstel van het pensioenfonds. Er zijn vragen gesteld over loondoorbetaling en de effecten daarvan op de instroom in de WIA. De kritiek van MKB-Nederland was in die periode dat alle vormen van loondoorbetaling in het wetsontwerp werden ingebracht. Het grootste probleem voor het mkb was juist dat het meeste verzuim ontstaat door buiten het werk liggende activiteiten. Een ondernemer begrijpt niet dat hij moet doorbetalen, want het gaat helemaal buiten hem om.

Wij zijn ermee akkoord gegaan, maar hebben altijd aangegeven dat daarin het grootste probleem zit. Het heeft er wel toe geleid dat de discussie rond de sectorale aanpak een extra impuls heeft gekregen, dat staat buiten kijf. Ik heb gesproken over risicoanalyse van beroepen. Ik heb het woord zware beroepen niet eens in mijn mond genomen, omdat dat een niet te definiëren begrip is. Wij moeten het niet hebben over wat mensen in eerste instantie als zware beroepen aanmerken, maar wij moeten er met name voor zorgen dat mensen gezond tot hun 67ste door kunnen werken. Dan is het sowieso noodzakelijk om meer aan scholing te doen, meer aan werkdifferentiatie en veel aan arbeidsomstandigheden. Het is belangrijk om de activiteiten die nu enige jaren aan de gang zijn, door te laten gaan in de komende jaren. Risicoanalyse moet per sector worden bekeken en binnen de sector moet worden vastgesteld op welke wijze gezond doorwerken mogelijk is.

Er is mij gevraagd naar de consequenties van dit wetsvoorstel voor het mkb. Laat ik dit antwoorden. Een gemiddeld mkb-bedrijf in Nederland heeft ongeveer vijf à zes medewerkers. Het gemiddelde inkomen voor de dga, de baas of de zelfstandige, ligt rondom de €28.000. Stelt u zich het volgende voor. Ongeveer 25 jaar geleden is een klein bouwbedrijfje opgericht dat plotseling te maken krijgt met die regeling van 30 jaar. Wat gaat die ondernemer doen? Hij gaat niet rustig verder want hij komt in de problemen wanneer hij twee jaar moet betalen. Wanneer dat gebeurt bij de twee of drie man met wie hij het bedrijf heeft opgericht, kan hij zijn bedrijf meteen sluiten. Daardoor raken een heleboel mensen werkloos, want zo'n bedrijf valt gewoon om. Wij moeten goed oppassen voor dit soort effecten, want dit is voor bedrijven simpelweg niet uitvoerbaar. Mevrouw Ortega vroeg of het voor ons niet alleen onmogelijk was, maar ook onnodig. Het succes van trajecten als van-werk-naar-werk en het terugdringen van de instroom in de WAO en de WIA laat zien dat het beleid van overleg tussen werkgevers en werknemers een goed beleid is, omdat wij er gezamenlijk uit kunnen komen. De discussie over de manier waarop het nu wordt ingevoerd, is in onze ogen onnodig en voor het mkb onmogelijk.

Als laatste punt noem ik de vakorganisaties. Wat gebeurd is, is gebeurd. Het zij zo. Er was verschil van mening. Ik constateer dat wij op dit moment aan het praten zijn en proberen er gezamenlijk uit te komen, want het is in het belang van werkgevers en werknemers om ervoor te zorgen dat mensen gezond tot hun 67ste kunnen doorwerken. Dat is het punt waarom het draait. Wij willen er van onze kant alles aan doen – ik zeg dat nogmaals nadrukkelijk, hier in de openbaarheid – om dat te realiseren. Dat heeft te maken met maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar ook nadrukkelijk met het belang van het eigen bedrijf. Dat is de hoofdinsteek bij deze discussie, nu en in de komende periode. Wij zadelen ons niet op met regelingen die niet uitvoerbaar zijn, waardoor bedrijven hun hakken in het zand zetten en wij een averechts effect tweebrengen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): De heer Hermans geeft nadrukkelijk aan dat mensen gezond kunnen doorwerken. Ik vroeg hem naar gezond willen doorwerken. Op dit moment kiezen nog steeds veel mensen ervoor om eerder uit het arbeidsproces te stappen. Daarnaast wil ik graag weten wat er concreet wordt gedaan om ervoor te zorgen dat oudere werknemers weer volop aan de slag kunnen.

De heer **Hermans**: In de arbeidsvoorwaardennota 2010 staat de aanpak beschreven, zoals van-werk-naar-werk en zoveel mogelijk scholing. Je moet je wel realiseren dat iemand die tegen de 60 loopt, niet meteen makkelijk aanhaakt bij de laatste ontwikkelingen. Dat is een van de redenen dat wij pleiten voor een overgangstermijn. Wij zullen vroeg moeten beginnen. Je moet eigenlijk vanaf het moment dat iemand in dienst treedt, rekening houden met de mogelijkheid om meerdere stappen te maken.

Willen mensen eerder ophouden met werken? Dat kan natuurlijk altijd, maar dat kost je wel een stuk van je inkomen. Er zijn ook mensen voor wie 67 nog veel te vroeg is. Eerder ophouden kan overal door worden veroorzaakt. De vraag is wat het betekent voor de AOW-discussie en voor de pensioenen in brede zin. Die discussie voeren wij met elkaar en ik kan niet ingaan op de vraag waarom iemand om uiteenlopende privéredenen besluit eerder te stoppen met werken. Van ons mag wel worden verwacht dat wij ons inzetten om in de mobiliteit, de scholing, de inzetbaarheid en de arbeidsomstandigheden de oplossing te vinden voor het daadwerkelijk kunnen doorwerken tot 67.

De **voorzitter**: Het slotwoord geeft ik aan de heer Maat.

De heer **Maat**: Voorzitter. Dat is een bijzonder voorrecht. Ik sluit mij aan bij de woorden van de heer Hermans. Er kunnen veel problemen ontstaan met de zware beroepen en in de zorg. Zware beroepen worden deels veroorzaakt door stress en door onvrede over een aantal zaken. Op dat punt kan de overheid heel veel doen. Waarom is er stress in de zorg? Dat heeft ook met andere zaken te maken dan louter het werk. Praat maar eens met de mensen op de werkvloer: daar kunnen veel problemen met minder regels en meer aandacht voor de werkelijke taken vrij eenvoudig worden opgelost.

Ik mis het vertrouwen in de samenleving zelf. Ik kijk even naar mijn eigen sector, ik zie Henk van der Kolk zitten met de bonden. Ik kom uit een sector waarin 25 jaar geleden zelfstandige ondernemers boven de 50 voor een belangrijk deel gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakten. Wij hebben enorme stappen gemaakt en die hadden wij niet kunnen maken zonder kritische bonden. Ons succes – wij zijn de grootste exportsector met een laag ziekteverzuim – hadden wij nooit bereikt zonder kritische bonden waarmee wij konden samenwerken. Ik ben ervan overtuigd dat wij in een overgangperiode met elkaar afspraken kunnen maken waarmee wij verder kunnen. In het buitenland werd vaak niet met vakbonden samengewerkt, dat is hier wel gebeurd en dat is uitermate succesvol gebleken. Die slag kunnen wij maken op het terrein van de scholing en ik ben ervan overtuigd dat wij die slag ook kunnen maken zonder het monstrem van de zware beroepen, maar met goede afspraken binnen de sector. Daardoor kan straks iedereen met plezier tot zijn 67ste werken. Ik vraag de politiek om de samenleving daarvoor de ruimte te geven. Ik ben ervan overtuigd dat wij op deze weg, waarop wij soms conflicten tegenkomen, goede afspraken kunnen maken en elkaar scherp kunnen houden. Geef ons die ruimte. Ook Henk van der Kolk wil ik voorhouden: wij zijn zeer goed in staat om de komende jaren daaraan inhoud te geven.

De **voorzitter**: Dat heeft inderdaad het karakter van een slotbeschouwing. Ik stel voor dat we het hierbij laten, althans wat betreft de werkgevers. Ik

dank allen hartelijk voor de tijd die zij hebben willen nemen om hun standpunten over het voetlicht te brengen en sluit dit onderdeel van de beraadslaging.

Blok 2: Werknemers

Gesprek met:
mevrouw Jongerius (FNV);
de heer Van Boggelen (CNV);
de heer Steenborg (MHP).

De **voorzitter**: Ik heet de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties van harte welkom. Mijn verzoek aan hen is om als aftrap een kort statement te maken.

Mevrouw **Jongerius**: Voorzitter. Dank voor de gelegenheid om na het maatschappelijk debat ook in de Kamer gehoord te worden. Dat stel ik erg op prijs. Ik heb hier nog iets dat ik graag aan de voorzitter wil overhandigen, want ik ben niet de enige die de Kamer iets wil laten weten. Veel mensen hebben dit op onze website achtergelaten.

De **voorzitter**: Dank u wel. Ik zal zorgen dat deze stapel onder de leden wordt verspreid.

Mevrouw **Jongerius**: Wij hebben ons niet gehouden aan het verzoek om een inbreng tot een A4-tje te beperken, maar hebben een complete brief gestuurd namens de drie vakcentrales. Wij hebben veel te vertellen over dit wetsvoorstel. Het is goed om als eerste te benadrukken dat er vanaf het begin een koppeling is aangebracht tussen de effecten van de economische crisis en de verhoging van de AOW-leeftijd. Ik weet dat sommige mensen later beweren dat het gaat om arbeidsparticipatie, maar de start van de discussie was de relatie tussen de AOW-ingreep en de economische crisis. De stelling van de vakcentrales is dat het, juist wanneer het een crisis als deze betreft, zaak is om in de gaten te houden of de rekening een beetje eerlijk wordt verdeeld tussen groepen burgers, maar ook tussen burgers en bedrijven. Een van de hoofdkritiekpunten van ons op dit wetsvoorstel is dat de rekening op deze manier wordt neergelegd bij burgers, terwijl het bedrijfsleven een enorme lastenverlichting tegemoet kan zien.

Dat gebeurt in de vorm van een verlaging van de pensioenpremies. Ik zat net op de tribunes, dus ik heb gehoord wat de werkgevers daarover zo-even hebben gezegd. Maar wanneer je het wetsontwerp goed bekijkt – wij zitten hier om onze opvattingen over het wetsontwerp te delen – zit er in het wetsontwerp geen enkele garantie dat het geld dat door de maatregelen vrijvalt niet in de vorm van lastenverlichting naar het bedrijfsleven gaat. In tijden van crisis moet je eerlijk delen. Een wetsvoorstel dat ertoe leidt dat burgers de rekening en het bedrijfsleven lastenverlichting geserveerd krijgen, voldoet niet aan het criterium eerlijk delen. Op dit punt is er dus werk aan de winkel.

De Kamer heeft bij de behandeling van het wetsvoorstel in het hoofdlijnen-debat terecht gesteld dat niet alleen het kale wetsontwerp beoordeeld moet worden, maar dat ook het flankerende sociaal beleid beoordeeld moet worden. Ik stelde dat zeer op prijs en hoop dat de Kamer dat volhoudt. Nu ligt er een kaal wetsvoorstel voor met een bijbehorende doorberekening van het CPB en een advies van de Raad van State. De overige voorstellen zijn nog slechts voorontwerp van wet. Ik adviseer dringend om ze bij elkaar te houden en het oordeel van de Raad van State over de drie flankerende wetsvoorstellen in de beschouwing te betrekken. Kortom, wij roepen op om die wetsontwerpen bij elkaar te houden en in één cluster te behandelen. Dat lijkt ons belangrijk voor de oordeels-

vorming, want bij de behandeling heeft de Kamer verwachtingen geschapen. De stelling van de regeringspartijen was toen dat de maatregelen van de kale verhoging naar 67 worden voorzien van goed sociaal beleid voor mensen met een lang arbeidsverleden die vroeg begonnen zijn en zwaar werk hebben verricht, zodat de invoering op een sociale manier geschiedt. Wij hebben de voorstellen bekeken en ik zal over alle drie de voorstellen kort iets zeggen.

De regeling rond de IOW vinden wij een beperkte regeling. Het is een aanvullende regeling, louter voor de mensen die een loongerelateerde uitkering hebben. De mensen die al eerder in de bijstand zijn terechtgekomen, schieten met dit aanvullend wetsvoorstel niets op. Ons ontgaat elke vorm van logica of onderbouwing van dit voorstel. Wij snappen het niet en vinden het niet rechtvaardig.

Dan het flexdeel van het voorstel. Het voorontwerp van wet kent een regeling waarin mensen die 42 jaar hebben gewerkt eerder mogen stoppen met werken. Die regeling is van zeer veel zware eisen voorzien. Je moet nog werken op je 64ste. Het moet om een aaneengesloten periode van arbeidsverleden gaan. Die geldt dan weer alleen voor die mensen die op hun 64ste nog bijna fulltime aan het werk zijn. Het is niet voor niets dat het CPB inschat dat het hooguit 5% van de mensen betreft. Het betreft niet die mensen die je met het sociaal beleid zou willen ondersteunen, namelijk de mensen die vroeg zijn begonnen en zwaar werk hebben verricht.

Dat brengt mij bij zwaar werk. Ik weet dat daarover later op de dag nog een sessie wordt gehouden waarbij collega's van mij het woord zullen voeren. Laat ik dan nu zeggen dat ik het onderscheid tussen zwaar en niet zwaar werk onwerkbaar vind. Als je het echt zou uitvoeren, handel je in strijd met de Arbowet. Het afgeven van een verklaring dat dit zwaar werk is, zou in de huidige systematiek ogenblikkelijk tot een boete van de Arbeidsinspectie moeten leiden. Het is niet uit te leggen dat, wanneer wij echt iets aan zwaar werk willen doen, wij daarmee pas in 2020 beginnen.

De heer **Steenborg**: Voorzitter. Het is belangrijk dat er over een onderwerp als dit een gezamenlijk voorstel ligt van de drie vakcentrales. Daar kun je niet zomaar omheen. Ons voorstel van 30 september jongstleden is u allen bekend, maar de fracties in de Tweede Kamer kunnen er naar mijn idee niet omheen dat wij ook nu een gemeenschappelijk standpunt naar voren brengen. Ik zal daar een paar punten uitlichten.

Wij moeten een keer af van incidentenpolitiek en los zand. Wij hebben hier voorontwerpen en wetsvoorstellen die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Een gezamenlijk beleid kan niet anders gestalte krijgen dan met een goed flankerend beleid dat echt ter zake doende is. Zonder die combinatie mag je nooit overgaan tot een wet die ergens in de lucht hangt, laat ik het gewoon maar zo noemen.

Het is triest dat vakcentrales en sociale partners worden opgezadeld met effecten die zij nou net niet gewenst hadden. Wij hebben steeds gezegd dat wij een goed, adequaat, flexibel en toekomstbestendig beleid voorstaan, maar worden nu ineens opgezadeld met een term als zware beroepen, waarvan niemand weet wat dat precies inhoudt. Een ding weten wij wel, want dat heeft de Hoge Raad vastgesteld. Zware beroepen zijn niet alleen fysiek zware beroepen, maar wel degelijk ook de psychisch zware beroepen. Kom daar maar eens uit met z'n allen. Misschien verschilt het wel per jaar en moet je het steeds weer aanpassen. Daar kom je natuurlijk helemaal niet uit.

De drie vakcentrales vinden het heel opvallend dat in de voorstellen wordt uitgegaan van de veronderstelling dat je in 2020 wel wordt beloond als je de laatste vijftien jaar bij dezelfde werkgever hebt gewerkt. Wij kennen in Nederland toch een heel andere situatie met flexibiliteit, met mensen die

er even een tijdje tussenuit gaan. Dat soort feitelijkheden en ontwikkelingen moet je natuurlijk meenemen.

Het is ook opmerkelijk dat bij een sterke groei van het aantal zelfstandigen de zogenoemde zzp'ers tussen wal en schip zouden vallen. Laten wij de moderne arbeidsverhoudingen serieus nemen, laten wij bij onze nieuwe wetgeving nuchter zijn en zeggen: dit is de nieuwe werknemer, dit zijn de nieuwe feiten en daarvoor hebben wij in onze wetgeving een plaats. Laten wij niet rigide zijn en uitgaan van oude standpunten.

Het mag natuurlijk nooit leiden tot een ingreep in de aanvullende pensioenen, de tweede pijler. Ten eerste is het niet aan het kabinet, maar aan de sociale partners. Ten tweede is er het financiële aspect: als je dat ook nog eens uitstelt, krijg je een inkomstenderving van de overheid van miljarden euro's.

De heer **Van Boggelen**: Voorzitter. In aanvulling op de gezamenlijke brief heb ik nog een aantal punten vanuit het CNV. Het CNV heeft nooit een taboe gekend op het opheffen van de AOW-leeftijd. Er zijn allemaal redenen, zoals vergrijzing en solidariteit tussen de generaties, die de discussie op zich rechtvaardigen. Het gaat ons om drie woorden: moeten, kunnen en willen. In de discussie wordt het accent vooral gelegd op het moeten. Dat is jammer, want het geeft het beeld alsof werken een straf is, alsof mensen dat erg vinden en alsof je daarmee zo snel mogelijk moet stoppen. Dat is niet wat veel mensen ervaren: mensen ervaren een probleem bij het kunnen. Er is vaak geen werk voor oudere werknemers, dus zij kunnen niet. Er kan sprake zijn van fysieke beperkingen, dus mensen kunnen niet.

Die problemen kunnen wij met elkaar oplossen. Uiteindelijk gaat het erom of mensen ook willen. Willen heeft te maken met plezier hebben in je werk, met gewaardeerd worden door je collega's en met het gevoel dat de werkgever in je investeert. Als er maar een stukje waar wordt van de ambities die de heer Hermans uitsprak, dan moeten wij op het punt van het willen een heel eind komen. Uiteindelijk is ons doel dat mensen met plezier hun werk kunnen doen en fit en gezond hun pensioen halen op een leeftijd die zij zelf willen. Dat is de discussie waarover het wat ons betreft moet gaan.

Er valt erg veel aan te merken op het kabinetsvoorstel en er moet veel anders en beter, om te beginnen met de discussie over de zware beroepen. Er is al in veel toonaarden gezegd dat wat nu voorligt een heilloze weg is. Het CNV heeft er steeds voor gepleit om mensen die aantoonbaar 45 jaar hebben gewerkt op hun 65ste het recht te geven op een volwaardige AOW-uitkering. Wij bedoelen dan niet vanaf hun 23ste, maar vanaf het moment dat zij zijn begonnen met werken. Dat betekent in de praktijk dat mensen die voor hun 20ste met werken zijn begonnen op 65-jarige leeftijd met een volwaardige AOW-uitkering kunnen stoppen. Dat zijn vaak mensen met een lagere opleiding.

Als bezwaar wordt vaak aangehaald dat het niet aantoonbaar zou zijn. Wij hebben de afgelopen weken een onderzoek gedaan naar verschillende pensioenfondsen, met name van schilders, bouw, politie en zorg. Het blijkt dat die gegevens wel degelijk voorhanden zijn en dat het voor de meeste mensen aantoonbaar is. Dat zou een route kunnen zijn om een deel van die zwareberoepenproblematiek op te lossen.

Een andere route is de volgende. Het kabinet stelt voor om ook in de aanvullende pensioenen de pensioenleeftijd naar 67 jaar te brengen. Dat klinkt logisch, maar het kabinet stelt tegelijkertijd het opbouwpercentage naar beneden bij. Dat gaat onder het motto dat mensen anders boven de 70% uitkomen of toch op hun 65ste vertrekken. Het is een feit dat 80% van de mensen die 70% überhaupt niet haalt als gevolg van gebroken carrières, slechte pensioenoverdrachten, scheidingen of andere life events. Mensen halen dat niet, dus geef mensen ook de kans om iets meer pensioen op te bouwen als zij twee jaar langer willen, kunnen of

moeten doorwerken. Bovendien geeft een iets ruimere opbouwmo-
gelijkheid ook in sectoren waar dat nodig is mensen de tijd om wat eerder
deels met werken te kunnen stoppen. Geef die verantwoordelijkheid aan
de sectoren, want daar zien mensen het best wat nodig is.

Een derde punt rondom de zware beroepen zou een aanscherping van de
Arbowet kunnen zijn, zodat, naast de goede wil van de werkgevers die wij
net hebben gehoord, er ook enige wetgevende stimulans is om de zware
beroepen om zeep te helpen.

Een laatste punt gaat over voldoende banen voor ouderen. Het lijkt ons
een goed idee om de discussie weer eens te starten – en het bij voorkeur
ook te doen – om de WW het eerste jaar in handen van sociale partners te
leggen. Dat betekent dat werkgevers en werknemers in sectoren en
bedrijven een heel krachtige prikkel krijgen om ervoor te zorgen dat
mensen wel ontslagen kunnen worden, maar een jaar lang door hun
werkgever doorbetaald worden. Dat zal een geweldige stimulans zijn om
mensen daadwerkelijk van werk naar werk te begeleiden. Dat betekent
voor ouderen een stevige verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt.
Ik ben ervan overtuigd dat wij daarover in het overleg met werkgevers
goede oplossingen kunnen vinden, waardoor er weer in ouderen wordt
geïnvesteed, ouderen de volwaardige plek krijgen op de arbeidsmarkt die
zij verdienen en het plezier in het werk blijft bestaan tot een leeftijd die zij
bij voorkeur zelf aangeven.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Voorzitter. Ik heb met belangstelling
geluisterd naar deze sprekers, maar ook naar de sprekers uit het vorige
blok. Ik hoor nu een aantal statements die ik natuurlijk al ken. Ik hoorde
dat mevrouw Jongerius en de heer Van Boggelen met belangstelling
hebben geluisterd naar wat de heren Wientjes en Hermans in het eerste
blok hebben gezegd. Eigenlijk zijn er twee handreikingen gedaan in dat
eerste blok. Ik ben benieuwd wat de werknemersorganisaties vinden van
de inzet van vrijkomende middelen voor het versterken van de fondsen.
Mevrouw Jongerius wil dat graag nog vastgelegd zien. Mijn vraag aan
alle drie is: zij zijn nog wel in gesprek, zo voorzichtig als egeltjes, maar
waar zien zij de mogelijkheden om de impasse van de sociale partners en
van de samenleving te doorbreken om nu te komen tot een sociale en
rechtvaardige AOW? De politiek wil graag naar hen luisteren, maar de
sociale partners staan sterker wanneer zij een gemeenschappelijk vuist
maken.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik complimenteer de vakbeweging
omdat zij de afgelopen periode de hoop op de AOW voor 65 jaar overeind
heeft gehouden. Nu zijn er veel bezwaren tegen dit wetsvoorstel. De
strafkorting wordt genoemd en de zwareberoepenregeling deugt niet. Ik
hoor een pleidooi voor uitzonderingen, zodat een grote groep mensen op
65-jarige leeftijd met pensioen kan gaan. Dat zit niet in dit wetsvoorstel.
Het overleg met de vakbeweging over een AOW met een inkomensgrens
staat, als ik het goed beluister, nog helemaal aan het begin en daarover is
geen consensus voordat het wetsvoorstel in de Kamer wordt behandeld.
Komt er nog een moment waarop de vakbeweging zegt: de groepen die
uitgezonderd worden, zijn zo klein dat wij ervoor kiezen om de wet
helemaal van tafel te gooien, wij mobiliseren heel Nederland en gaan
precies hetzelfde doen als wat de schoonmakers vanochtend op Schiphol
hebben gedaan, wij gaan staken? Wanneer breekt dat moment aan?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. De heer Van
Boggelen heeft nadrukkelijk aangegeven dat mensen het ook moeten
willen. Ik heb geprobeerd van de werkgevers te vernemen wat zij daaraan
willen doen. Wat moeten de werkgevers volgens de heer Van Boggelen
concreet doen om mensen met plezier door te laten werken zonder dat het

moeten aan de orde is? Hij stelt ook voor om de arbowetgeving aan te scherpen. Waaruit bestaat die aanscherping?

De heer **Van der Ham** (D66): Voorzitter. Ik heb in het vorige blok de heer Hermans gevraagd om een voorbeeld te schetsen waartegen een kleine mkb'er met zes personeelsleden aanloopt als het voorstel van het kabinet wordt gesteund. Ik stel die vraag nu opnieuw aan de vertegenwoordigers van de werknemers. Hoe komen zij deze persoon tegemoet? Zien zij die problemen niet op het moment dat de eisen voor die werknemers zo hoog worden? Zij willen die eisen op bepaalde punten zelfs nog omhoog trekken. Mogelijk vallen 4,5 miljoen mensen onder de inkomensgrens van €35.000. Is dat niet een beetje te gortig? Hoe ziet mevrouw Jongerius dat precies?

Bij verhoging van de AOW-leeftijd heeft de vakbeweging aangekondigd de rekening te presenteren aan de werkgevers door middel van een hogere looneis. Wordt die eis gehandhaafd, wordt de rekening op een andere manier gepresenteerd?

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Ik was getroffen door de opmerking van mevrouw Jongerius dat de IOW niet sociaal zou zijn. Hoe kan zij stellen dat een aanvullende uitkering tussen 65 en 67 niet sociaal is terwijl zij zelf in de SER het voorstel op tafel heeft gelegd om alle uitkeringen op 65-jarige leeftijd te beëindigen? Dat voorstel heeft zij naar ons toege-stuurd. De regering kiest ervoor om de WW-uitkering te laten doorlopen tot aan 67, maar zij koos ervoor om de WW-uitkering bij 65 te beëindigen terwijl de AOW wel bij 67 inging. Wat is er veranderd bij de FNV?

Ik wil van alle drie een opmerking horen over de status van het plan van de heer Berghuis van de FNV. Hij heeft voor oud en nieuw een plan gelanceerd om een inkomensgrens te hanteren. Ik heb dat niet teruggevonden in de bijlage die ik gisterenavond om 20.00 uur heb ontvangen. Is dat nog steeds een plan? Wordt dat plan gedeeld of is het van tafel?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Mijn dank voor de bijdrage en mijn dank voor de gezamenlijke brief. Wij nemen dat zeer serieus. Ik heb de brief goed gelezen. De brief is wat positiever over de overbruggingsuitkeringen dan mevrouw Jongerius hier te berde brengt. De brief is buitengemeen kritisch, maar geeft ook amenderingsvoorstellen. Ik wil van mevrouw Jongerius weten welke top drie zij hanteert in die amenderingsvoorstellen. Ik kies een iets andere invalshoek dan de heer Ulenbelt. Ik heb ook een vraag aan de heer Steenborg. Op pagina 9 van de brief staat dat FNV en CNV pleiten voor maatwerkmogelijkheden in de aanvullende pensioenen. De MHP staat er niet bij en dat begrijp ik ook wel. Het betekent een overheveling van pensioenen van hoger personeel naar de lagere schalen. Maar toch, waarom staat de MHP er niet bij in deze tijden waarin wij allemaal iets van elkaar vragen en waarin de heer Steenborg pleit voor solidaire maatregelen?

De heer Van Boggelen vindt dat de werkgevers een beetje moeten worden aangepakt waar het gaat om duurzame inzetbaarheid. Wij probeerden dat in de vorige ronde uit de werkgevers te trekken, maar het werd niet echt concreet. Wat is zijn droomscenario? Welke maatregelen wil hij nemen, welke stokken wil hij achter de deur van de werkgevers plaatsen om vorm en inhoud te geven aan een duurzame inzetbaarheid?

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Mijn eerste vraag is het spiegelbeeld van wat ik aan de werkgevers heb voorgelegd. Wij hoeven elkaar er niet van te overtuigen dat wij de zwareberoepenregeling niet goed vinden, maar waarschijnlijk komt die in de wet. Dan komt er cao-overleg met de werkgevers en een van de onderdelen is die knallende boete. De uienteler overleeft het waarschijnlijk niet en voor anderen is het in ieder geval

vervelend. Ik ben heel benieuwd hoe de werknemersorganisaties daarmee omgaan.

Er is een gezamenlijk voorstel gepresenteerd. Ik waardeer het ontzettend dat iedereen meedenkt. Wij hebben de gewoonte om AOW-voorstellen te laten doorrekenen door het CPB. Ik heb een jaar geleden zelf een voorstel namens de VVD-fractie gepresenteerd en zit het kabinet voortdurend achter de broek om de plannen compleet te laten doorrekenen en niet alleen de losse onderdelen. Mijn vraag is: kan dit voorstel ook aan het CPB worden voorgelegd?

Mevrouw Jongerius: Voorzitter. Ik zal de vragen in volgorde beantwoorden, te beginnen bij de vragen van mevrouw Van Gent.

Ik heb de handreikingen gehoord, maar stel eigenlijk een tegenvraag aan mevrouw Van Gent. Hecht zij voldoende waarde aan een toezegging die op 20 januari 2010 in de Thorbeckezaal is gedaan versus een wetsvoorstel waarin garanties zitten dat die vrijvallende middelen niet bij de werkgevers terecht komen? Wat is het sterkste? Ik vraag haar of zij ervoor wil zorgen dat het wetsvoorstel op dit punt wordt aangepast, want anders blijft het een kwestie van vrijwilligheid. Ik heb liever een wettelijke garantie.

Rond de zware beroepen zijn inderdaad zaken toegezegd die een beetje langs de voorstellen uit het wetsvoorstel lopen. Ik vind het op zich goed dat ze zijn genoemd, maar zij doen op de Kamerleden als wetgever een zwaar beroep. Als je het belangrijk vindt dat de Arbowet wordt aangescherpt, dan mag je niet instemmen met het voorstel dat er nu ligt. Tussen droom en daad staan ook praktische bezwaren. Kortom, als de Kamer vindt dat wij meer werk moeten maken van de aanpak van zware beroepen, dan ligt daar ook de roep om ervoor te zorgen dat de huidige regels en afspraken worden nageleefd. Doe bijvoorbeeld eens iets aan de uitbreiding van de capaciteit van de Arbeidsinspectie.

Ik om bij de vraag van de heer Ulenbelt. Het is mede in zijn handen hoe het hele traject gaat lopen. Ik had liever gezien dat wij voor 1 oktober jongstleden vanuit de SER een keurig alternatief hadden aangeboden. Nu dat overleg niet tot resultaat heeft geleid, staat hij voor de vraag hoe hij dit wetsvoorstel verder wil behandelen. Mijn pleidooi is helder: maak er niet eerst een verhoging van het kale voorstel van, om vervolgens nog eens te kijken of het flankerend sociaal beleid deugt. Dat hoort bij elkaar en maakt samen uit of het voorstel de toets der kritiek kan doorstaan. Wij zien niets in het wetsvoorstel van het kabinet, ons voorstel is beter. In het flankerend beleid willen wij zoveel mogelijk van onze flexibiliseringsvoorstellen realiseren. Het lijkt erop dat de Kamer ervoor kiest om eerst de kale wetsontwerpen te behandelen en daarna pas het flankerend sociaal beleid. Dat maakt onze reactie een stuk ingewikkelder.

De heer Ulenbelt vroeg ook nog naar acties. Ik heb een ultimatum getekend en had begrepen dat hij daarvan een afschrift heeft ontvangen. Wij hebben een brief naar het kabinet gestuurd met een afschrift naar de Tweede Kamer en de werkgeversorganisaties.

De voorzitter: Ik zie wat onbegrijpende blikken. Niet iedereen heeft die brief ontvangen.

De heer Omtzigt (CDA): Misschien kan die worden uitgedeeld, of in ieder geval worden toegelicht?

Mevrouw Jongerius: De heer Ulenbelt vroeg naar de actiestrategie van de FNV. De staking van de schoonmakers is gebaseerd op het algemene ultimatum dat ik donderdag of vrijdag heb verstuurd en dat in afschrift naar de Kamer is gegaan. Ik zal ervoor zorgen dat dit vandaag nog wordt bezorgd.

De heer Van der Ham vroeg wat er met deze regeling in het midden- en kleinbedrijf gebeurt. Ik denk dat de regeling zware beroepen voor werknemers in deze vorm niet veel goeds oplevert en voor werkgevers evenmin. Mensen moeten zelf de keuze kunnen maken op welk moment zij stoppen met werken. Ik vind dat met name van belang voor die mensen die niet een groot vermogen bij elkaar hebben verzameld zodat zij met een zwitserlevengevoel zelf kunnen kiezen wanneer zij uitreden, maar voor wie de AOW een heel belangrijk onderdeel is van hun oudedagsvoorziening.

Wij stellen voor om in de strafkortingen een inkomensafhankelijke staffel aan te brengen.

De Kamer moet ook iets doen aan die ridicule manier om de 42-jarige dienstverbanden te meten en te wegen. Het is niet meer van deze tijd om te eisen dat zo'n periode 42 jaar onafgebroken moet zijn gewerkt, waarbij geen rekening wordt gehouden met tijdelijke kinderopvang of periodes van scholing. Kies voor een modern systeem. Het is waar: als de Kamer ons niet voldoende helpt, dan is het probleem van het moeten, willen en kunnen niet weggenomen, maar ligt dat op alle cao-tafels. Wij vinden nog steeds dat mensen hun keuzen moeten kunnen maken en wij zien graag dat de Kamer ons helpt door het wetsvoorstel aan te passen.

De heer Omtzigt stelde een vraag over onze kritiek op het IOW-plan en het verschil met het plan van de vakcentrale van eind september. Wij stelden een echte welvaartsvaste uitkering voor, waardoor het uitkeringsniveau hoger zou zijn dan het AOW-niveau van nu en waardoor de stijging in de welvaart in de toekomst gevolgd zou worden. Dan kun je je wat meer veroorloven dan nu, waar de AOW blijft achterlopen bij de echte welvaart. Hij vroeg ook nog naar het voorstel van Berghuis. Ik hoop dat hij de brief heeft gelezen, ook al kwam die pas om 20.00 uur. Wij kiezen voor een inkomensafhankelijke staffel en een aanpassing van het arbeidsverleden-criterium. Ik zeg dat niet alleen namens CNV en MHP, maar ook namens de volledige FNV.

Het moet mij van het hart dat het mij heeft verbaasd dat er ogenblikkelijk negatieve reacties kwamen op dit voorstel, niet alleen van de beide bewindslieden, maar Kamerbreed. Dat is niet echt een stimulans voor creatief nadenken.

Mijn top drie. Blijf alsjeblieft af van de pensioenen en laat de pensioenen tot de verantwoordelijkheid behoren van de sociale partners. Verander dat niet. Doe iets aan de strafkorting en het arbeidsverleden, zodat mensen zich kunnen veroorloven een echte keuze te maken. Ook vinden wij dat de uitkering waardeverloopt moet zijn, maar dat is inmiddels wel duidelijk.

De heer **Van der Ham** (D66): Mevrouw Jongerius verbaast zich erover dat er een reactie kwam op het voorstel om ongeveer 4,5 miljoen mensen onder de zware beroepen te laten vallen. Vindt zij het gek dat iedereen dat een belachelijk voorstel vindt?

De **voorzitter**: Ik stel voor om hier vragen te stellen en de politieke beoordeling aan het Kamerdebat over te laten.

De heer **Van der Ham** (D66): Mijn punt is alleen dat mevrouw Jongerius het ons niet kwalijk kan nemen dat wij reageren op een dergelijk voorstel in een situatie waarin alle uitspraken op een goudschaaltje worden gewogen.

Mevrouw **Jongerius**: Ik had niet het idee dat dit voorstel echt gewogen werd. Daarvoor was de reactietermijn wel erg kort. Ik hoop dat iedereen onze brief goed leest. Wij pleiten in die brief voor een inkomensafhankelijke staffel en voor een aanpassing van het arbeidsverleden en de manier waarop daarmee wordt omgegaan. Hopelijk levert dat handvatten voor

een vervolg van de discussie welke alternatieven kunnen worden bedacht. Dat wij de regeling die nu voorligt niet fraai vinden, mag duidelijk zijn.

De heer **Omtzigt** (CDA): Het was mij niet helder of de heer Berghuis namens mevrouw Jongerius had gesproken. De status van het plan is mij helder, dat is er dus niet meer. Ik wil nog wel antwoord op de doorrekening. Zij suggereert dat wij de AOW welvaartsvast kunnen houden, dat wij de uitkeringen kunnen laten doorgaan en dat wij meer bezuinigen dan het kabinet.

De **voorzitter**: Die vraag was inderdaad ook al door de heer Blok gesteld.

Mevrouw **Jongerius**: Wij vonden het niet verstandig om de mailbox van de commissieleden volledig vol te storten met ook nog die bijlage, maar wij hebben een doorberekening van onze plannen van het bureau ORTEC. Die zullen wij de Kamer alsnog doen toekomen.

De heer **Steenborg**: Voorzitter. Laat ik beginnen met een heel grappige constatering. De heer Blok stelde ons de vraag hoe wij dachten om te gaan met de zware beroepen wanneer dat voorstel wet geworden is. Waarom vind ik dat zo merkwaardig? Als je die vraag stelt, weet je het antwoord niet. Maar die vraag wordt gesteld door een onderdeel van de wetgevende macht in Nederland. Als je het antwoord daarop niet weet, moet je ervoor zorgen dat het dus niet in de wet komt!

De heer **Blok** (VVD): Wat mij betreft worden morgen verkiezingen gehouden.

De heer **Steenborg**: Wij hebben te maken met de realiteit van deze dag. Daarbij ligt nu een vraagstuk van de zware beroepen op tafel waarvan wij zeggen: dat moet je niet doen. De wetgevende macht heeft de mogelijkheid om dat te voorkomen. Zorg er dan voor dat dat er niet inkomt.

De heer **Blok** (VVD): Sorry, maar dit is echt te gemakkelijk.

De **voorzitter**: Mijnheer Blok, u hebt niet het woord.

De heer **Steenborg**: Er is nog een vraag gesteld over een afwijking van het standpunt van de MHP van dat van de FNV en het CNV. Wij hebben een gezamenlijk standpunt neergelegd, maar er is een punt waarop wij als MHP enigszins afwijken. Dat zal niemand verbazen, want wij vinden dat je voorzichtig moet zijn met het opbouwpercentage van pensioenen. Wij zijn ontzettend solidair, maar je moet waken voor de middengroep in onze samenleving die al behoorlijk in de knel zit. Het is makkelijk om iets te doen aan de onderkant en aan de bovenkant kun je niets halen, dus halen wij het maar uit de middengroepen. Als je het opbouwpercentage in negatieve zin gaat aanpassen, heeft dat gigantische effecten voor een heel groot deel van onze samenleving. Dat is onevenredig veel zwaarder dan wanneer je wat in de franchise gaat doen. Er is nog een punt waarop ik wil wijzen, dat hier niet aan de orde is gekomen en ook niet in de stukken staat. Wij kennen nog altijd het zogeheten functioneel leeftijdsontslag. Als je dat niet meeneemt in de beschouwingen en in de wetgeving, dan dreigt dat een geweldig lastig vraagstuk te worden.

De heer **Van Boggelen**: Voorzitter. Eerst de leukste vraag: wanneer gaan wij staken? Voorlopig niet. Wij denken dat de samenleving meer gebaat is bij een oplossing van het probleem dan bij een conflict. De drie vakcentrales geven bij het overleg drie panelen aan waarop wij tot een oplossing

kunnen komen. Ten eerste: het gaat erom dat mensen met lagere inkomens eenzelfde keuzevrijheid hebben als mensen met een hoger inkomen. Het tweede gaat over het arbeidsverleden waarover wij inmiddels uitgebreid hebben gesproken. Wij laten dat ook meewegen, maar op een andere manier dan het kabinet voorstelt. Een derde element is ruimte voor maatwerk in de tweede pijler, zodat je per sector kunt bekijken hoe je mensen op een gezonde manier aan het werk kunt houden. Dat moet je niet vanuit Den Haag proberen te regelen, dat is aan de sector die daarop het beste zicht heeft.

Dat geldt ook voor de Arbowet. Ga nou niet een AOW vermengen met iets dat in een arbowet hoort te staan. Wij hebben een permanente discussie over de Arbowet, dat hoeven wij hier niet nog eens over te doen. Het gaat over handhaving, het gaat over hoe je kunt voorkomen dat mensen door hun werk verslijten.

Tot slot nog iets over de duurzame inzetbaarheid. Ik wil de droommaatregelen tot één beperken en die noemde ik zo-even: laten wij de werkgevers en werknemers extra prikkelen door hen er profijt bij te laten hebben wanneer een werknemer succesvol van werk naar werk wordt geholpen. Geef het eerste jaar van de WW in handen van de sociale partners, zowel de kosten als de baten, dus zowel het profijt als de last. Dat zal ertoe leiden dat wij er op sector- en bedrijfsniveau voor zorgen dat mensen niet meer vanuit een onderneming op straat worden gezet, maar vanuit een onderneming naar ander werk worden geholpen. Dat is de prikkel om tot duurzame inzetbaarheid te komen.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Voorzitter. Tussen droom en daad staan inderdaad praktische bezwaren, maar ook politieke bezwaren. Wij kunnen eindeloos praten over stakingen, maar het gaat natuurlijk over de vraag waartoe dat zal leiden. Ik ben blij dat het overleg met de werkgevers niet is gestaakt.

Mevrouw Jongerius speelt de bal terug naar wat wij willen. Dat vind ik op zich terecht en wij zullen ons daarover op een later moment uitspreken. Ik wil toch graag van haar en van de heer Van Boggelen weten wat voor hen cruciale zaken zijn. Wat is nu nog de spleet tussen de werknemers en de werkgevers?

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De heer Omtzigt stelde net dat het voorstel van de grens van €35.000 van tafel is. Ik heb daarop geen reactie gehoord. De werkgevers zijn er niet erg happig op. Wanneer denken zij daar met hen uit te zijn? Als de coalitie deze wet heeft aangenomen, staan de bonden toch helemaal langs de zijlijn?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik heb een vraag voor de heer Steenborg. Hij stelt voor om de FLO mee te nemen in de beschouwingen. Dat is prima, maar ik wil weten op welke manier. Ik krijg allerlei berichten van mensen die uit de FLO moeten, maar dat niet willen. Zij willen liever doorwerken. Wat is zijn visie daarop?

De heer **Van der Ham** (D66): Voorzitter. Ik sluit mij aan bij de vraag van de heer Ulenbelt. Ik juich het toe dat die €35.000 van tafel zou zijn, dat is een stap in de goede richting. Ik wil dit nog wel expliciet bevestigd zien.

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Ik sluit mij daarbij aan. Was dat overigens een officieel voorstel?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Ik tel mijn zegeningen voor vandaag en kijk naar de concrete voorstellen uit de brief. Mijn vraag heeft meer betrekking op de toekomst. Zijn deze voorstellen over bijvoorbeeld het arbeidsverleden – ik verwijs daarbij wel naar de wet waarin staat dat de

laatste vijf jaar onafgebroken moet zijn – alsmede de staffel en de andere voorstellen nu al in bespreking met de werkgevers?

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Ik heb gevraagd of het voorstel ook door het CPB kan worden doorgerekend. Dat maakt de vergelijkbaarheid met de andere voorstellen namelijk groter.

Ik deel met de heer Steenborg de overtuiging dat de meerderheid op haar schreden zal moeten terugkeren. Het zou misschien helpen wanneer hij in deze hoorzitting aangeeft hoe dit onderdeel van het wetsvoorstel in de cao-onderhandelingen uitwerkt.

Mevrouw **Jongerius**: Voorzitter. Ik blijf bij de vraag die aan ons wordt gesteld over de procedure steken bij de tegenvraag: hoe gaat de Kamer dit behandelen? Er is gezegd dat het allemaal bij elkaar behandeld zal worden. Dat maakt het inrichten van het overleg met de werkgevers makkelijker dan wanneer eerst het kale wetsontwerp wordt behandeld en pas daarna het flankerend sociaal beleid. Ik ga ervan uit dat de Kamer zichzelf serieus neemt en niet eerst het kale wetsontwerp behandelt om de komende tien jaar het flankerend beleid uit te onderhandelen. Hoe treurig ik het ook vind, de Kamer is in mijn ogen meer aan zet dan wij. Ik wil graag duidelijkheid van de Kamer hebben over hoe deze procedure wordt ingericht.

Ik adviseer iedereen die concludeert dat het voorstel van collega Berghuis van tafel is om toch nog een keer de brief te lezen. Wij pleiten voor een gestaffelde straffkorting tussen 0% en 5%. Gestaffelde straffkorting betekent meestal inkomensafhankelijke gestaffelde straffkorting. De vraag hoe je in staat bent om overeen te komen dat voor de ene groep de straffkorting 0% is en dat voor een andere groep een straffkorting van 5% aan de orde is, is een kwestie van verdere uitwerking. Voor ons is de straffkorting van 13,4% veel te hoog en staat deze niet in verhouding met straffkortingen die door dezelfde bewindslieden in eerdere wetsvoorstellen op tafel zijn gelegd. Wij vragen de Kamer dat terug te brengen. Wij kunnen verder kijken hoe wij draaiend aan de knoppen straffkorting en arbeidsverleden kunnen duiden en hoe wij de regeling op een sociale manier kunnen aanvullen. Maar dan wel graag met alle voorstellen bij elkaar.

Mijn antwoord aan mevrouw Vermeij: ik heb gelezen dat het onafgebroken over de laatste vijf jaar gaat, alleen weten wij allemaal welke mensen nu nog werken op hun 64ste. Het is alleen de vraag of dat een groep is die wij als eerste of als enige een flexibiliseringsmaatregel moeten aanbieden. Dat zijn immers niet de mensen met een lang arbeidsverleden en een laag inkomen.

Ook wij willen graag een CPB-doorberekening die wat meer vlees op de botten heeft. Het lijkt mij een fantastisch plan om het allemaal tegelijkertijd aan het CPB aan te bieden. De ORTEC-doorberekening heb ik liggen en die kan ik de Kamer aanbieden.

De heer **Steenborg**: Voorzitter. Het FLO, het functioneel leeftijdsontslag. Hoe gaat dat momenteel? Het functioneel leeftijdsontslag is bij militairen, politie, brandweer en piloten vaak een gevolg van veiligheidsaspecten. Die worden momenteel veelal gefinancierd vanuit aanvullende arbeidsvoorwaardelijke afspraken en aanvullende pensioenen. Als je de fiscale mogelijkheden om pensioenen verder op te bouwen onder druk gaat zetten, dan heb je daartoe geen mogelijkheid meer. De veiligheid voor bepaalde beroepen hebben wij hoog in het vaandel, en daarvoor is aparte regelgeving nodig. Ik vind dat je maatwerk gestalte moet geven en mensen een keuze moet laten, maar voor bepaalde beroepen kan dat niet te lang en dat moet je afdekken. Als het niet langer financieel afgedekt kan worden doordat de regelingen worden beperkt, dan heb je een probleem.

Dan de heer Blok. Tja, als de Kamer er als wetgever niet in slaagt om dat van tafel te krijgen en wij ermee worden geconfronteerd, dan zullen wij ongetwijfeld met dit monstrem aan de cao-tafels aan de slag gaan. Ik weet niet of dat een prettige situatie is. Ik denk het eerlijk gezegd niet, omdat er ieder jaar opnieuw sprake kan zijn van andersoortige beroepen die psychisch dan wel fysiek dan wel gecombineerd heel zwaar zullen zijn. Deze weg moeten wij niet bewandelen. Ik leg deze bal met nadruk bij de Kamer op de stip. Wij hebben het probleem niet als de Kamer ervoor zorgt dat het probleem niet ontstaat.

De heer **Van Boggelen**: Voorzitter. Het meeste lijkt mij gezegd. Het idee van de heer Berghuis heeft kennelijk diepe indruk gemaakt op velen. Voor het CNV was dat meer een proefballonnetje en sloeg het slechts in zeer beperkte mate op het probleem van de zware beroepen. Vandaar dat wij er verder ook niet zo op hebben gereageerd. Het was mij een raadsel waarom de bewindslieden daarop, onder het motto «schieten op alles wat beweegt» meteen zo'n felle reactie hadden. De drie vakcentrales hebben hun standpunt heel helder gemaakt en ook de route waarlangs wij er in overleg met de werkgevers uit zouden moeten komen.

De **voorzitter**: Hartelijk dank. Ik dank u alle drie hartelijk voor de tijd die u heeft genomen om ons duidelijk te maken hoe u tegenover deze plannen staat. De fracties kunnen daarmee hun voordeel doen.

De heer **Omtzigt** (CDA): Mag ik een procedurele vraag stellen? Wij krijgen nog de brief van mevrouw Jongerius en wij krijgen de doorberekening van mevrouw Jongerius. Krijgen wij dan ook van mevrouw Jongerius het plan hoeveel korting daarbij zit? Als zij het heeft laten doorrekenen, dan heeft zij ook een keuze gemaakt of er sprake is van 0%, 5% of 13% korting. Dat willen wij als Kamer graag concreet zien, want dat bleef hangen.

De **voorzitter**: Zij heeft aangegeven welke stukken de Kamer zal krijgen.

Blok 3: SER/Maatschappelijke organisaties

Sprekers:

de heer Rinnooy Kan (SER);

de heer Baggerman (Reformatorisch Maatschappelijke Unie, RMU);

de heer Schaafsma (christennetwerklgm, GMV);

de heer De Glas (FNV Jong);

de heer Pikaart (Alternatief voor Vakbond, AVV).

De **voorzitter**: Wij komen bij het blok SER/Maatschappelijke organisaties. Ik heet alle mensen hier aan tafel van harte welkom. De heer Rinnooy Kan, de heer Baggerman, de heer Schaafsma, de heer De Glas en de heer Pikaart. In het bijzonder geeft ik aan, ook aan de heer Rinnooy Kan, dat deze bijzonder graag op onze uitnodiging is ingegaan, maar dat hij tevoren duidelijk heeft gemaakt dat hij zich niet kan uitspreken over beleidsvoornemens van de overheid waarover de SER geen uitspraak heeft gedaan. Ook kan hij niet spreken over de vertrouwelijke gesprekken die binnen de SER zijn gevoerd. Daarvoor hebben wij uiteraard begrip. Desondanks hartelijk dank dat u bereid bent hier te komen. Ik stel u als eersten in de gelegenheid om kort aan te geven welke boodschap u de Kamer wilt meegeven, waarna ik de Kamerleden in de gelegenheid zal stellen om aan u allen vragen te stellen.

De heer **Rinnooy Kan**: Voorzitter. Zoals u zelf al hebt aangegeven, heb ik niet zo verschrikkelijk veel te vertellen. Ik was buitengewoon dankbaar voor de uitnodiging van de Tweede Kamer. Dat meen ik ook echt. Ik stel

het werkelijk op prijs en het zou niet bij mij opkomen om zo'n uitnodiging af te slaan, onder geen enkele omstandigheid. Ik zit hier echter een tikje ongemakkelijk, precies om de redenen die u zelf al hebt verwoord en die ik nauwelijks beter had kunnen verwoorden – dat is misschien geen volledig toeval – en die ik eigenlijk het best nog kort kan samenvatten. Uiteraard kan ik mij heel goed voorstellen dat u de SER een partij vindt die bij een hoorzitting vertegenwoordigd moet zijn, maar tegelijkertijd is het voor mij in mijn functie als voorzitter van de SER niet goed mogelijk iets te zeggen over onderwerpen waarover de SER zich niet heeft uitgelaten of in ieder geval tot op dit moment geen mening heeft. Ik kan evenmin veel vertellen over gesprekken die daaraan vooraf gaan en die worden geacht in vertrouwelijkheid te verlopen.

Over dat nieuwe wetsvoorstel kan ik u op dit moment namens de SER niet veel vertellen. Onze taak is ook niet om binnen een paar weken te reageren op voorliggende wetsvoorstellen. Ons is daarover ook geen advies gevraagd. Ik ben dus blij hier te zijn en ik zal naar vermogen bijdragen, maar ik vraag u er rekening mee te houden dat die bijdrage bescheiden zal zijn.

De heer **Baggerman**: Voorzitter. Allereerst dank dat ik namens de RMU onze visie, die u al hebt ontvangen, nader mag toelichten. Laat ik direct heel helder zijn. Voor de RMU is het geen vraag of de AOW-gerechtigde leeftijd op termijn moet worden verhoogd naar 67 jaar, maar wel op welke wijze het kabinet met deze AOW-verhoging omgaat. Daarbij geldt, wat onze organisatie betreft, een belangrijke notie. De RMU is van mening dat de mens zijn talenten zo lang mogelijk mag aanwenden ten behoeve van de maatschappij. Wie geheel of gedeeltelijk kan werken, heeft de plicht dit ook naar vermogen te doen. Dat is onze Bijbelse roeping.

Dit gezegd hebbende: op 1 oktober vorig jaar heeft de RMU een vijfpuntenplan gepresenteerd en dat verder uitgewerkt in haar Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2010. Deze had als titel Duurzaam werken. Die hebben wij op 8 december jongstleden gepresenteerd. Ik noem kort de punten die wij toen naar voren hebben gebracht en zal dan inzoomen op de kritiek op het wetsvoorstel.

De **voorzitter**: Wilt u het kort houden? Wij hebben dat plan ontvangen en u kunt daarop zo worden bevraagd.

De heer **Baggerman**: Ons plan omvat ten eerste de verbetering van het financieel draagvlak, door de arbeidsparticipatie van ouderen tot 65 jaar te stimuleren. Ten tweede willen wij de AOW-leeftijd vanaf 2015 geleidelijk verhogen, dus niet in sprongen zoals in het wetsvoorstel, maar elk jaar met een maand. Ten derde omvat het de blijvende keuzevrijheid voor het moment van ingaan van de AOW-leeftijd bij 65 jaar, met een aftopping en een compensatie voor mensen met een laag inkomen – dit hebben wij op 1 oktober jongstleden naar buiten gebracht – maar ook een AOW-plus als beloning wanneer men direct kiest voor 67 jaar. Ten vierde omvat het een geleidelijk verdergaande fiscalisering van de AOW over een periode van achttien jaar. Ten vijfde omvat het aanpassing van regelgeving die het mogelijk maakt door te werken na de leeftijd van 65 jaar.

In het wetsvoorstel zien wij elementen van deze punten terug. Een zorgpunt voor de RMU is echter het onderdeel over de zware beroepen. De RMU ziet om diverse redenen niets in dit voornemen. Ten eerste vanwege de definitie; het zal vrijwel onmogelijk zijn om zware beroepen te definiëren. Moeten wij dan denken aan louter fysiek zware beroepen, zoals stratenmaker of vrachtwagenchauffeur, of denken wij daarbij ook aan mensen die psychisch zwaar werken doen, zoals leraren, politie-mensen, brandweermensen en verpleegkundigen? Bij bijna 40% van de mensen die jaarlijks geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken, is een psychische aandoening de oorzaak.

De tweede reden is het arbeidsmarktperspectief. De arbeidsmarkt is niet echt florissant voor een stratenmaker die na 28 jaar wordt ontslagen en op zoek moet naar ander werk. Een nieuwe werkgever zal zich wel twee keer bedenken, aangezien hij de betrokkene na twee jaar een functie met minder belastend werk zal moeten aanbieden.

Ten derde is er de levensverwachting. Het is niet zo dat iedereen gezond ouder wordt en langer kan werken. Het is wel zo dat hogeropgeleiden langer gezond leven. Om het concreet te maken: de gemiddelde levensverwachting van een productiemedewerker is beduidend lager dan die van bijvoorbeeld een rechter.

Alles afwegend vindt de RMU het veel rechtvaardiger om mensen met een laag inkomen – wij denken daarbij aan een inkomen tussen €30.000 en €35.000 – de mogelijkheid te bieden om toch op 65-jarige leeftijd van hun AOW te gaan genieten. Dat is wat ons betreft een doeltreffend en helder criterium.

De heer **Schaafsma**: Voorzitter. Ik begrijp wel dat de heer Baggerman de tijd wilde nemen, want het overkomt ons niet zo vaak dat wij Kamercommissies mogen toespreken, dus dan ga je er ook even voor zitten. Hartelijk dank voor de uitnodiging om hier te mogen komen als christennetwerklgm. Wij staan achter de verhoging van de AOW-leeftijd zoals dit is geformuleerd in het voorliggende wetsvoorstel. Wij hebben alleen een aantal opmerkingen gemaakt bij het flankerend beleid. Wij vinden het van groot belang dat beide zaken in hun samenhang in de Tweede Kamer zullen worden behandeld.

Een heel zwaar punt is voor ons de arbeidsparticipatie van 55-plussers. De verhoging van de AOW-leeftijd is op dit moment een politiek en economisch punt dat van belang is, maar al veel langer hebben wij aan de orde gesteld dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers een veel groter maatschappelijk probleem is. Wij vragen met name om op dat vlak heel veel maatregelen te nemen en er de komende jaren als maatschappelijke organisaties en als wetgevers de schouders onder te zetten. Verder pleiten wij voor een geleidelijke invoering. Wij vinden de invoering zoals die nu wordt voorgesteld geen goede zaak.

Ten slotte moeten wij ook ons steentje bijdragen aan de discussie over de zware beroepen. Er is al zoveel over gezegd dat ik er weinig over wil zeggen. Ik denk dat de discussie op de manier waarop deze nu wordt gevoerd niet tot een resultaat zal leiden. Of je nu kijkt naar een leeftijdscriterium, naar 30 jaren of naar een inkomenscriterium, ik denk dat dit het allemaal niet gaat halen en dat wij er op die manier niet uitkomen. Ons voorstel is om mensen die 45 jaar aan een stuk hebben gewerkt, met de nodige nuancerings, met 65 jaar recht op AOW te geven en hun de mogelijkheid te geven om in de tijd dat zij hun AOW-leeftijd opbouwen ook hun pensioenopbouw uit te breiden, dus meer pensioenjaren op te bouwen. Dit in eerste instantie, dan krijg ik misschien straks weer wat meer tijd.

De heer **De Glas**: Voorzitter. Ik hoorde net de woorden «socialer» en «rechtvaardiger» al vallen. FNV Jong vindt het huidige wetsvoorstel tekortschieten. Wat bedoel ik daarmee? Er wordt als argument gegeven dat de levensverwachting is gestegen en dat de AOW-leeftijd omhoog zou moeten. Wij vinden dat perspectief echt tekortschieten. De afgelopen 50 jaar is naast de levensverwachting, die natuurlijk al langer toeneemt, het opleidingsniveau van mensen enorm toegenomen. De AOW is een wet waarin veel solidariteit is gevangen. Wij zien nog ruimte om hogeropgeleiden solidair te laten zijn met lageropgeleiden. Dat wil zeggen dat de hogeropgeleiden twee jaar langer gaan doorwerken, zodat de schoonmaker op Schiphol gewoon met 65 jaar kan stoppen.

Daaraan zitten twee voordelen. Ik zal proberen het kort te houden. Het eerste is dat er een prikkel in de kern van het wetsvoorstel wordt

neergelegd, waarmee de overheid ervoor kan zorgen dat mensen zich kunnen opscholen, zodat mensen die op mbo-niveau zitten, kunnen worden opgeschoold naar hbo-niveau. Daarmee krijgen mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt ruimte om de arbeidsmarkt te betreden. Ten tweede is de discussie over zware beroepen niet te doen. Ik vind het nogal naïef om te denken dat wij dat wel gaan redden. Ik vind het voor heel grote groepen gerechtvaardigd dat zij zeggen dat zij een zwaar beroep hebben. Voor sommige mensen geldt dit ook niet, maar goed, dat is een heel normatieve discussie. Als je mensen met hbo of hoger langer laat doorwerken, verklein je in ieder geval de uitzonderingsgroepen. Dat maakt de discussie een stuk gemakkelijker. Daarbij denk ik dat dit op veel draagvlak kan rekenen in de samenleving, vooral omdat je dit goed kunt uitleggen, want hogeropgeleiden hebben een hogere levensverwachting. Er zijn minder uitzonderingsgroepen en zij hebben meer kansen op de arbeidsmarkt. Zij hebben vaker een hoger inkomen – dat zal men nog moeten uitdiscussiëren – en zij beginnen later.

De heer **Pikaart**: Voorzitter. Ook mijn dank voor deze uitnodiging. Ik zal hier het AVV-standpunt naar voren brengen en onderbouwen. Wij vinden dat de AOW-leeftijd zo snel mogelijk omhoog moet naar 67 jaar en dat dit zonder overgangsmaatregelen dient te gebeuren. De redenen die in het wetsvoorstel zijn vastgelegd voor de verhoging van de AOW-leeftijd, namelijk de betaalbaarheid en de arbeidsparticipatie, onderschrijven wij volledig. Wij denken dat die nog sterk worden onderschat. Ik zal kort twee redenen aanstippen waarom wij vinden dat de overgangsmaatregelen achterwege dienen te blijven.

Ten eerste gaat het hier eigenlijk over de oudedagsvoorziening. De AOW is daarvan maar een klein deel. De discussie over de bedrijfspensioenen is hieraan nauw verwant. De oudedagsvoorziening is de afgelopen jaren sterk versoberd, met name voor jongere generaties, zeg jonger dan 50 jaar, en met name geldt: hoe jonger, hoe meer versoberd. Denk aan het verdwijnen van de partnertoeslag in de AOW, de geruisloze overgang van eindloon naar middenloon, de geruisloze overgang van onvoorwaardelijke indexatie naar voorwaardelijke indexatie en de geruisloze overgang van defined benefit naar defined contribution. De prepensioenen zijn verdwenen. De premies zijn enorm verhoogd. Gisteren stond in het rapport-Frijns dat de premies nog veel verder omhoog moeten als wij de toezeggingen gestand willen doen en waarschijnlijk wordt de uitkering nog verder versoberd. Het rapport van de commissie-Goudswaard komt een dezer dagen uit. Dat zal dezelfde lijn te zien geven. Recent onderzoek geeft ook aan dat er enorme risico's liggen bij jongeren met betrekking tot de pensioenuitkering. Kortom, wij zien een oudedagsvoorziening die met grote zekerheid steeds meer afneemt voor jongere werkenden. Als er dus solidariteit wordt gevraagd, dan moet die met name zijn van vermogend naar minder vermogend. Wij leven tenslotte in een rijk land. Dat betekent dat ook de generatie net onder de 65 solidair moet zijn met deze ingreep. Voor een tweede argument kijk ik even terug. Wij zitten tenslotte in een periode van terugkijken: terugkijken op de kredietcrisis, de onderwijsvernieuwing, de Noord/Zuidlijn, de Irakoorlog, noemt u maar op. Ik kijk even terug naar de meest recente grote ingreep in de oudedagsvoorziening, de Wet Vpl: VUT, prepensioen en levensloopregeling. Daarbij zijn overgangsmaatregelen tot stand gekomen die nog tot 2023 moeten worden gefinancierd door jongere generaties die er zelf niets voor terugkrijgen, maar die er wel zwaar voor moeten betalen. Het geheel van dit soort versoberingen brengt met zich mee dat in een tijdsbestek van vijftien à twintig jaar, nee, korter nog, de gemiddelde uittreedleeftijd van ongeveer onder de 59 jaar richting 67 jaar gaat stijgen. Dat is alleen al een verwachte toename van de arbeidscarrière met zo'n acht jaar. Het geeft dus geen pas om nu weer een generatie niet solidair te laten zijn, die dat eigenlijk wel zou moeten zijn.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Ondanks de waarschuwingen stel ik toch een vraag aan de heer Rinnooy Kan. Hij wil niet uit de school klappen. Ik zal het subtiel vragen en dat is wel ingewikkeld. Hoe heeft hij nu persoonlijk het vastlopen van dat overleg beleefd. Het is misschien een lastige vraag, maar daarover zou ik toch iets willen horen. De heer Rinnooy Kan is weer gewoon aan het werk, ook met de sociale partners. Er komt weer een MLT aan. Er staan nog veel vraagstukken op de lat. Speelt de AOW ook een rol bij die besprekingen? Verder heb ik een vraag aan FNV Jong. In hoeverre verschilt het standpunt van FNV Jong over deze kwestie van dat van de andere bonden, waarin oudere leden soms in meerdere en soms in mindere mate zijn vertegenwoordigd? Ik zeg dit met nadruk omdat wij best veel geluiden horen als: alweer zo'n generatie die gevrijwaard wordt en zo laat begint. Aan de andere kant kun je natuurlijk ook zeggen dat 55-plus niet de kans heeft om zich daarop voor te bereiden. Is FNV Jong van mening dat de maatregel ook eerder zou kunnen ingaan, ook gezien de solidariteit tussen generaties? FNV Jong heeft zich hierover nog nooit uitgesproken.

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de heer De Glas van FNV Jong. Wanneer zou die verhoging van de AOW-leeftijd voor hoogopgeleiden moeten ingaan? Geldt die voor iedereen die nu 50 is en een hbo-opleiding heeft genoten of gaan wij dit 50 jaar uitstellen? Daar ben ik buitengewoon benieuwd naar.

Ik heb verder een vraag aan de heren van het christennetwerk en van de Reformatorisch Maatschappelijke Unie. Hoe zien zij de aanvullende pensioenen en de voorstellen van de regering over de aanvullende pensioenen?

De heer **Van der Ham** (D66): Ik heb een vraag aan de heer De Glas van FNV Jong over die hbo-grens. Heel veel mensen die mbo doen, gaan zich tijdens hun werkzame leven bijscholen en komen dan misschien net op dat grensje van hbo. Hoe gaan wij daarmee precies om? Wij hebben gelezen dat de vertegenwoordiger van het GMV zegt dat het karakter van de AOW als volksverzekering wordt aangetast als die zo wordt ingevoerd als zij nu op stapel staat. Kan hij dit verder toelichten?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik hoor enerzijds pleiten voor hele snelle invoering en anderzijds voor geleidelijke invoering, maar ik hoor niet zo goed wat daarvan precies de onderbouwing is. De heer Pikaart geeft heel nadrukkelijk aan dat dit zonder overgangsmatregelen moet worden ingevoerd. Hij noemt een aantal zaken waarvan hij zegt: wij jongeren moeten weer gaan betalen voor die ouderen. Is hij er zich van bewust dat zij tijdens hun leven allerlei andere voordelen hebben gekregen die de ouderen niet hebben gekregen en hoe ziet hij dat? Kan hij dit daarin meenemen?

De heer De Glas heeft bepleit dat hoogopgeleiden langer doorwerken. Hij zegt: probeer die mbo'ers op te scholen naar het hbo. Voorziet hij dan een samenleving waarin wij straks allemaal hoogopgeleiden hebben die allemaal doorwerken of hebben wij straks allemaal mensen die zeggen: ik heb geen zin om door te werken, dus ik hoef ook niet verder te worden opgeleid?

De heer **Ulenbelt** (SP): Mijn vraag is of de voorzitter van de SER een adviesaanvraag van de regering over deze wetsontwerpen zou verwelkomen.

Namens hoeveel mensen zegt de heer Pikaart dat de AOW-leeftijd onmiddellijk naar 67 jaar moet? Hoeveel leden heeft het Alternatief voor Vakbond?

Aan de heer De Glas vraag ik het volgende. Het beeld is een beetje dat alle jongerenorganisaties voor die verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar

zijn. De SP-jongeren zijn dat niet. FNV Jong is dat ook niet, maar wel voor een deel. Hoe komt het nu dat heel Nederland denkt dat de jongeren voor verhoging naar 67 jaar zijn, terwijl de heer De Glas de vertegenwoordiger is van de grootste jongerenorganisatie?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Ik begrijp dat de heer Rinnooy Kan hier geen politieke uitspraken kan doen. Daarvoor heb ik alle begrip. Ik denk echter wel dat wij vragen kunnen stellen over het proces. Daarover heb ik een vraag aan de heer Rinnooy Kan. Als hij als voorzitter van de SER geen antwoord kan geven, vraag ik het hem als mens. Wat is er nu misgegaan en waardoor is hij het meest overvallen?

Dit gaat over het verleden. Ik wil daaraan gekoppeld ook een stapje naar het heden maken, want hij zegt dat er geen SER-advies is gevraagd over de nieuwe plannen. Biedt hij nu aan om dat alsnog te doen, zodat hij misschien het breekijzer of de samenbindende persoon kan zijn om het nog goed te laten komen tussen sociale partners, waardoor er meer politieke invloed ontstaat?

Aan het AVV en FNV Jong vraag ik het volgende. Hoe solidair zijn de huidige AOW-voorstellen tussen generaties? Ik hoorde namelijk van het AVV een hele opsomming van wat er daarin allemaal is misgegaan. Wat zijn voor de heer Pikaart de voorwaarden waaronder het voorstel wel op zijn instemming kan rekenen? Hij zei dat je solidariteit moet zoeken bij vermogen of minder vermogen. Ik wil daarop graag een nadere toelichting.

De heer **Blok** (VVD): Ik heb toch nog een vraag, zo aan het eind. Een van de, wat mij betreft, onverkwikkelijke onderdelen van het voorstel van de regering is de keiharde knip tussen ouder en jonger dan 55. Ik kan aan deze tafel die verdeling ook maken, dus ik heb voor beide kanten van de streep een vraag. De eerste vraag is aan de heer Rinnooy Kan als oudere jongere, maar in zijn rol als SER-voorzitter. Hij was daarin wat omzichtig, dat begrijp ik wel. Mijn beeld bij de SER is dat in ieder geval wordt geprobeerd om over grote sociaaleconomische vraagstukken een breed gedragen standpunt te bereiken. Tegen die achtergrond denk ik dat de SER het ook plezierig zou vinden wanneer verschillende generaties of leeftijdsgroepen zich zouden herkennen in maatregelen. Is dit inderdaad onderdeel van de besluitvorming in de SER? Hoe verdelen wij dit over leeftijden en hoe stelt de SER dan ook zeker dat die leeftijdsgroepen zelf die inbreng kunnen leveren?

Diezelfde vraag heb ik ook voor de andere kant van die 55-jaargrens. Hoe wordt veiliggesteld dat men zijn inbreng kan leveren? Voor de heer De Glas is dit binnen de FNV en misschien langs die route in de SER. Zijn mening vind ik helemaal terug in de brief met het ultimatum. Misschien kan hij vertellen of het ultimatum ook namens hem is. Aan de heer Pikaart vraag ik wat breder hoe in de Nederlandse polder wordt gezorgd dat die verschillende leeftijdsgroepen hun inbreng kunnen leveren.

De heer **Rinnooy Kan**: Voorzitter. Ik ben geroerd door de belangstelling die er bestaat voor mijn persoonlijke ervaringen rond deze materie en om nu als mens te reageren. Het is in beide rollen even wennen. Ik kan er niet zo verschrikkelijk veel over zeggen, anders dan door in ieder geval nog eens te herhalen dat het voor mij als mens, maar ook wel als voorzitter van de SER, een enorme teleurstelling was dat het voorliggende traject, waarin de SER de kans kreeg een alternatief aan te reiken, niet tot een bevredigend resultaat heeft geleid. Dat zal u niet verbazen. Er is hard aan gewerkt en het is gewoon niet gelukt.

Ik ben overigens blij te bespeuren, ook in het deel van de discussie dat ik hier vanochtend mocht meemaken, dat bij de Kamer onverminderd het gevoel bestaat dat werkgevers en werknemers in dit debat een belangrijke rol hebben te spelen. Ik hoop met een aantal van de commissieleden dat

ook de vervolggesprekken die daar gaande zijn tot een zinnig resultaat zullen leiden waaraan de politiek iets heeft.

Mevrouw Vermeij vroeg mij of ik verwacht dat dit hele thema een rol gaat spelen binnen de discussies die wij zullen voeren over het middellangetermijnadvies. Dat is, in alle eerlijkheid, moeilijk te voorspellen. Indirect is dit natuurlijk onderdeel van de materie. Dat maakte overigens het debat dat binnen de SER eerder is gevoerd, zo ingewikkeld. Het was natuurlijk van meet af aan duidelijk dat dit onderdeel was van de pensioendiscussie, die breder is dan de AOW alleen en die in Nederland traditiegetrouw een discussie is waarin werkgevers en werknemers op zijn minst het voortouw plegen te nemen, zo niet een eindverantwoordelijkheid plegen te dragen. Dat was ook een van de redenen dat ik zo teleurgesteld was dat het in dit geval tot een zo onbevredigend resultaat heeft geleid. Daarnaast werd pas in de loop van het proces duidelijk dat de AOW-discussie die wij voerden onderdeel was van een veel breder, ambitieuzer en ingewikkelder bezuinigingsdebat. Daar bevindt de Kamer zich middenin. Dat debat komt ook terug in de adviesaanvraag voor de middellange termijn die ons is voorgelegd. Deze adviesaanvraag bestaat uit twee delen: enerzijds het oordeel van de SER over het financiële perspectief – in die zin is de AOW-bezuiniging een onderdeel daarvan – en anderzijds de vraag naar onze opvatting over de langetermijngroeiperspectieven van de Nederlandse economie en hoe die zijn te bevorderen. Dat is even belangrijk, zo niet belangrijker. Ik hoop en verwacht niet anders dan dat werkgevers en werknemers zich opnieuw willen inspannen om tot een verstandige opinie te komen, liefst unaniem, maar daar zullen wij de komende maanden meer over zeggen en aan doen. Dat proces is eigenlijk nog nauwelijks begonnen.

De heer Ulenbelt vraagt of wij alsnog een adviesaanvraag zouden verwelkomen. Wij staan open voor elke adviesaanvraag, zo simpel is dat. Maar ik zeg er onmiddellijk bij dat adviesaanvragen ons meestal plegen te bereiken ruim voordat het wetsvoorstel de fase heeft gehaald die nu gehaald is. Het zou mij in alle eerlijkheid verbazen als dat alsnog zou gebeuren, maar natuurlijk staan wij ervoor open en zullen wij ons best doen. Ik geef u terzelfder tijd mijn taxatie.

Mevrouw Van Gent heeft dezelfde vraag gesteld. Zij vroeg ook wat er mis is gegaan. Dat houdt mijzelf natuurlijk ook wel eens bezig, maar daar kan ik nauwelijks iets over zeggen zonder in de vertrouwelijkheid te treden van alle discussies die zijn gevoerd. Ik vraag er begrip voor dat ik, in overeenstemming met de spelregels die wij daarvoor hanteren en die ik in ieder geval serieus neem, daarover bij deze gelegenheid heel weinig kan zeggen.

De heer Blok sprak mij aan als «oudere jongere». Dat is ook even wennen. Er wordt natuurlijk vaker kritisch gekeken naar de samenstelling van de SER, de inbreng van partijen en de representativiteit daarvan. De SER is wat zij is; een adviesorgaan namens het georganiseerde bedrijfsleven. Daarbinnen – en dat was de indirecte vraag – is er heel veel ruimte voor inbreng van de jongere generatie. Achter deze tafel zit in ieder geval een lid van de SER en wel in de persoon van de heer De Glas. Zojuist is Jesse Klaver, de voorzitter van CNV Jongeren, ook benoemd tot lid van de SER. Wij doen dus ons uiterste best en ik wil dat zelf ook, waar mogelijk, bevorderen dat er een breed geluid in de SER klinkt. Voor zover de zorg bestaat dat dit niet het geval zou zijn, proberen wij aan het begin van elke adviesronde ons zo breed mogelijk te oriënteren op opvattingen die ook buiten de vertegenwoordigde partijen over het te beadviseren onderwerp bestaan. We doen dat op heel veel manieren en ik wil daar graag bij gelegenheid wel een wat gedetailleerder inzicht in verschaffen. Mijn stellige overtuiging is dat wij daar in het algemeen heel goed in slagen. Ik geloof ook dat het bij de discussie over dit onderwerp tot dusverre heel goed is gebeurd.

De heer **Baggerman**: Voorzitter. Ik zal in ieder geval op de vraag van de heer Omtzigt over het aanvullend pensioen ingaan. Toen eenmaal in de SER duidelijk werd dat het kabinet voornemens was, de pensioenrichtleeftijd voor het aanvullend pensioen van 65 naar 67 jaar te verhogen, dachten de werkgevers naar mijn idee achterover te kunnen leunen omdat er heel veel geld zou komen. Het ophoogpercentage zou worden verlaagd en pensioenpremies zouden vrijkomen. Het kabinet moet afblijven van een verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar. Dat is een zaak van de sociale partners. De pensioenreglementen zullen moeten worden aangepast en zullen aan de cao-tafel tot ontzettende sociale onrust leiden als dat punt ook nog eens op tafel komt. Juist met een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar voor het aanvullend pensioen worden mensen in staat gesteld om toch eerder met AOW te gaan omdat zij dan een aanvullend pensioen hebben. Wordt de pensioenrichtleeftijd ook naar 67 jaar verhoogd, dan zal dat tot grote problemen leiden. Terecht heeft Agnes Jongerius dan ook voor garanties in de wet gepleit, dat de gelden die dan vrijkomen ook worden aangewend aan de cao-tafel.

De heer **Schaafsma**: Ik sluit mij aan bij de heer Baggerman, maar ik wil ook een paar andere suggesties doen. Het is natuurlijk wel een zaak van de sociale partners, maar aan de andere kant kun je er wel goed naar kijken. Wij stellen voor de verhoging van de AOW-leeftijd op een andere manier in te voeren. Wij stellen voor dat in 2015 te doen met voor elk jaar een maand. Zo kun je ook met de pensioenen omgaan. Die tijd kan worden gebruikt om mensen maatwerk te leveren en hen te vragen of zij zelf hun pensioenleeftijd willen verhogen en hun pensioenopbouw willen vergroten. Daar hebben zij dan de kans voor. Wij zouden de mensen in 2015 daarvoor de gelegenheid willen geven als dit wordt ingevoerd. Daarmee kunnen zij zelf voor het maatwerk kiezen. Juist de mensen met een zwaar beroep krijgen daarmee de kans om eerder uit te treden, omdat zij de mogelijkheid hebben gehad om hun pensioenopbouw te vergroten. Wij denken er dus iets genuanceerder over.

De vraag is gesteld waarvoor de AOW is gekomen en hoe die ooit is opgericht. Het is een volksverzekering. Wij krijgen de indruk dat dit karakter van een volksverzekering wel erg onder spanning is komen te staan door het huidige flankerend beleid en door allerlei maatregelen in de afgelopen jaren. Wij vinden de Raad van State aan onze kant. Of de Raad van State vindt ons aan hun kant, net als een oudere jongere of een jongere oudere. Ik vroeg mij overigens af of jongere ouderen in de SER zaten. Kan van de wetgever worden gevraagd dat hij garandeert dat het karakter van de volksverzekering wordt gehandhaafd, niet alleen voor de komende tien jaar? Voor hoeveel jaar gaan we dat met elkaar garanderen of bouwen we dat geleidelijk af en blijft er op een gegeven moment een uitgekleden AOW over waar juist de zwakken in de samenleving helemaal niets meer aan hebben? Wij zijn dan ook van mening dat we een appel moeten doen.

Als het op een andere manier wordt ingevoerd, kan dat economische gevolgen hebben. Dat wordt ook in het wetsvoorstel genoemd. Maar juist op dit punt is het van belang dat er solidariteit is. Kies je op een andere manier voor een geleidelijke invoering, dan komt dat ten goede aan de solidariteit. Daarom is ons pleidooi juist zo heftig: laten we 2015 nemen en laten we maand voor maand een jaar gaan invoeren.

De heer **De Glas**: Door een aantal mensen is de vraag gesteld wanneer dit AOW-voorstel wordt ingevoerd. Dat ligt aan je perspectief, maar je moet je in ieder geval afvragen wat het de maatschappij zal kosten als je het in een keer en bruto doet. Wat betreft geleidelijke invoering van het huidige wetsvoorstel sluit ik mij aan bij de vakcentrale. Met ons standpunt, dat ik een beter voorstel vind, kan dat sneller gebeuren.

De heer Van der Ham heeft gevraagd hoe het zit met de mensen die tijdens hun loopbaan op mbo-niveau besluiten om een opleiding op hbo-niveau te gaan volgen. Die moeten inderdaad twee jaar langer doorwerken. In de eerste plaats weten ze de gevolgen van hun keuze maar in de tweede plaats kent een hogere opleiding ook voordelen. Je keuzevrijheid wordt vergroot. Je hebt meer mogelijkheden om dat werk te kiezen dat bij je fysieke en/of geestelijke gesteldheid past. Bovendien ga je waarschijnlijk ook meer verdienen.

De heer **Van der Ham** (D66): Het is ook afhankelijk van het moment waarop je dat doet. Er zijn mensen die nog een hbo-opleiding volgen als zij 55 jaar zijn en dan maar heel kort van die hbo-achtergrond kunnen genieten. Als dat de grens wordt, is het nogal discutabel. Daarmee ontmoedig je ook mensen, omdat zij uitrekenen dat zij zich maar niet meer moeten laten bijscholen omdat zij dan veel langer moeten werken. Ziet u dat?

De heer **De Glas**: Ik zie dat zeker. De uitwerking hiervan is ook ingewikkeld, maar 40% tot 50% van de jongeren behaalt uiteindelijk een startkwalificatie op hbo-niveau. Dat lijkt me een beter meetinstrument om mee te beginnen.

In antwoord op de vraag van mevrouw Ortega-Martijn merk ik op zeker niet allemaal hoger opgeleiden te zien. Het antwoord is heel simpel: de vaardigheden om een hogere opleiding te volgen, heeft niet iedereen in de koelkast staan. Dat krijg je mee uit de sociaaleconomische status, maar ook genetisch gezien. De combinatie van die twee dingen is wat intelligentie bepaalt met daarbij de mogelijkheden om een opleiding te beginnen.

De heer Ulenbelt heeft gevraagd hoe het komt dat wij tegenstanders zijn van de verhoging van de AOW-leeftijd. Dat is wel een interessante vraag, want aan het begin van dit debat werd de verhoging van de AOW-leeftijd geplugged omdat er een crisis zou zijn. Als je kijkt naar het financiële vraagstuk – de overheidsfinanciën – zie je dat er op dit moment regelingen zijn waarvan bovengemiddeld vermogende mensen veel meer profiteren dan minder vermogende mensen. Ik noem de aftrek van de hypotheekrente, maar ook het fiscale stelsel voor multinationals. Zo zijn er nog heel veel dingen te noemen.

Op dat crisispunt hebben wij ons aangesloten bij de moederorganisatie. Ik denk dat de media eerder geïnteresseerd zijn in deze moederorganisatie, maar er is wel een leuke anekdote. Wij hebben destijds een onderzoek gedaan naar het aantal jongeren dat die leeftijdsverhoging wil. De meerderheid wilde die niet. Wij werden aangevallen op het feit dat wij alleen ons eigen huiswerk deden en dat wij dit onderzoek manipuleerden. Wij hebben dat verder maar even gelaten voor wat het was, omdat wij wel weten hoe we een onderzoek moeten doen. Zo'n drie tot vier maanden later kwam de NOS met weer een jongerenonderzoek, waarin ook 60% van de jongeren zei dat zij deze leeftijdsverhoging niet wilden. In de onderzoeken van de FNV en het CNV is er een groot cohort jongeren dat deze leeftijdsverhoging niet wil. Daarom is het naar mijn mening zaak om maatregelen te verzinnen die op veel draagvlak in de samenleving kunnen rekenen.

Mevrouw Van Gent, kunt u uw vraag nog een keer herhalen?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Het gaat mij om de solidariteit tussen generaties. Misschien kunt u meteen even toelichten wat die maatregelen zouden moeten zijn om aan dat brede draagvlak te voldoen.

De heer **De Glas**: Wat betreft de solidariteit zijn er de financiële componenten, die ik zojuist al heb toegelicht. Financieel gezien, moeten de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Dat betekent dat vermo-

genden meer gaan betalen aan de overheidsfinanciën. Voor participatie geldt eigenlijk hetzelfde: sterkste schouders, zwaarste lasten. De hoger opgeleiden zijn in mijn optiek de sterkste schouders en zullen qua participatie daarin ook moeten bijdragen. Daar kan het beleid goed op worden afgestemd.

In antwoord op de vraag van de heer Blok wijs ik erop, dat FNV Jong in de Federatieraad is vertegenwoordigd. Wij worden daar ook goed gehoord. Wij zitten in de SER en worden daar zeer goed gehoord. Bij de FNV halen wij de jongeren binnen die binnen andere bonden werkzaam zijn en horen hen. Wij halen de SER binnen, evenals de jongerenorganisaties die buiten de FNV staan. Daarmee proberen wij het standpunt van jongeren zoals dat vandaag de dag leeft, te filteren.

De heer **Omtzigt** (CDA): De heer De Glas zei dat het sneller gaat dan het plan van het kabinet. Vanaf wanneer geldt dat? Met andere woorden: welk leeftijdscohort dat hbo-geschoold is, heeft in uw plannen te maken met een 67-jarige uittreedleeftijd?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik vind het een beetje simpel geredeneerd dat het met intelligentie en dergelijke te maken heeft dat iemand inderdaad een hbo-opleiding heeft gevolgd. We hebben ook hbo'ers die je toch niet tot heel welgestelde werknemers kunt rekenen. Waarom kiest u zo bewust voor hbo, in ieder geval voor hoger opgeleiden? Hebt u daar wel goed over nagedacht?

De heer **De Glas**: Ik heb niet gezegd dat het sneller kan dan het kabinet. Ik heb gezegd dat het sneller zou kunnen dan het FNV-voorstel als je het op deze manier doet. Daaraan zit ook de vraag van mevrouw Ortega vast. In het begin van mijn betoog heb ik gezegd dat je het aantal uitzonderingsgroepen verkleint. Dat heeft met inkomen te maken en met het type beroep. Ik kom zelf uit de zorg. Ik ken een heleboel gezinsvoogden die met hun hbo-opleiding een modaal salaris en niet hbo-matig verdienen. Bovendien hebben zij een beroep dat zij niet tot hun 65ste zullen volhouden. Zij zeggen daarentegen ook dat zij hopen werk te kunnen kiezen dat bij hun leeftijd past. In het onderwijs doet zich hetzelfde probleem voor, hoewel het daar nog ingewikkelder ligt. Daar is de keuzevrijheid namelijk nog beperkter. Ik zeg dus ook niet dat je dit meteen radicaal kunt invoeren. Ik zeg dat je de discussie over uitzonderingsgroepen versmalt. Ik wil die groepen zeker niet negeren en als een olifant door de porseleinkast gaan. Als ik het nader ga toelichten, zullen wij 13.00 uur niet halen.

De heer **Pikaart**: Ik wil in de eerste plaats graag reageren op de vraag van mevrouw Ortega-Martijn. U schetst een beetje een karikatuur van AVV, alsof wij zouden zeggen dat wij jongeren alles moeten betalen en geen rekening houden met de voordelen die huidige generaties hebben ten opzichte van oudere generaties. Zoals ik al zei, vind ik dat een beetje een karikatuur. Wat ik zojuist heb geschetst, zijn allemaal feiten dan wel wetenschappelijk onderbouwde prognoses, bovendien van zeer recente datum. Ik heb het rapport-Frijns genoemd, waarvan de inkt nog nauwelijks droog is. Van het rapport-Goudzwaard is de inkt nog helemaal niet droog; dat komt pas morgen uit. Uiteraard zijn er ook zaken waar jongere generaties meer van profiteren. Het is wel een gegeven dat de prijs van solidariteit door de jaren heen enorm is veranderd. De prijs van solidariteit lees je bijvoorbeeld af uit de gewijzigde demografische samenstellingen. Als je de bevolkingspiramide – die in feite de basis is voor de AOW – van 1950 met de prognoses voor 2050 vergelijkt, zie je in feite geen piramide meer, maar een bevolkingspakhuis. Dat betekent ook een heel andere prijs voor de solidariteit. Dat geldt niet alleen voor de AOW, maar ook voor de pensioenen en voor allerlei begeleidbanen richting pensioen.

In het blok wetenschap zal daar ongetwijfeld uitgebreid op worden ingegaan, maar onderzoek wijst uit dat ongeveer 60% van het secundaire geld dat werkgevers ter beschikking stellen naar regelingen gaat die ten goede komen aan de groep 55+ en ongeveer 5% naar regelingen die ten goede komen aan jongere generaties, bijvoorbeeld de kinderopvang. Ook daar zie je een disbalans.

Ik verwijs in dit verband naar illustratie 1 in het stuk dat ik heb bijgevoegd. Dat plaatje heeft betrekking op recent onderzoek van de OESO naar de armoederatio's tussen verschillende landen in Europa. Daar valt in te zien dat de meeste landen ongeveer dezelfde armoederatio hebben voor ouderen als voor kinderen. Dat is een eerlijker verdeling van de rijkdom, of de armoede. Nederland springt eruit. Wij hebben een heel laag percentage armoede onder ouderen. Dat is heel erg mooi en wij hopen dat dit zo blijft. Maar de armoedeverhouding onder kinderen is ongeveer vier tot vijf keer zo groot. Dat lijkt me niet gewenst. In feite kun je spreken van een perverse solidariteit. Nederland springt er wat dat betreft uit in vergelijking tot andere Europese landen. Nogmaals, er moet solidariteit zijn van vermogend naar minder vermogend. In dit specifieke debat wil dit zeggen de groep van 55+ naar jongeren.

De heer Ulenbelt vroeg namens wie ik eigenlijk praat. Ik wil wat dit betreft aanhaken aan een uitspraak van de heer Rinnooy Kan: de SER vertegenwoordigt het georganiseerde bedrijfsleven. Dat is precies waar we het hier over hebben. Er is steeds meer ongeorganiseerd bedrijfsleven. De grote groep flexwerkers – niet alleen zzp'ers maar ook grote groepen mensen die door de flexibilisering van arbeid met uitzendcontracten werkzaam zijn als nul-urencontracten, detacheringcontracten, en dergelijke – is nauwelijks vertegenwoordigd in allerlei besluitvormende organen. We kunnen wel zeggen dat er eentje in de SER zit – dat is mooi en aardig – maar er zijn heel veel van dit soort organen waar besluiten genomen worden waarin deze groepen nauwelijks vertegenwoordigd zijn. Hoogleraar Ton Wilthagen spreekt dan ook geregeld over onze onvertegenwoordigde tijd. Wij proberen een stem te geven aan deze groepen die niet betrokken zijn in debatten die wel over hun toekomst gaan.

De heer **Ulenbelt** (SP): Maar hoeveel leden hebt u?

De heer **Pikaart**: We hebben een kleine 3000 leden.

Mevrouw Van Gent vraagt wat er eigenlijk is misgegaan en welke solidariteit ik zou willen. Wat betreft dingen die misgaan, wil ik graag verwijzen naar illustratie 2 in het bijgevoegde stuk. Ik heb al gezegd dat wij eigenlijk moeten terugkijken naar vorige majeure ingrepen in de oudedagsvoorziening. De vorige ingreep was de VPL-wetgeving en daarbij hebben vakbonden bedongen dat voor oudere werknemers het fiscale regime overeind bleef en dat zij hun VUT-regelingen konden behouden. Ik heb een voorbeeld. Bij het grootste pensioenfonds in dit land dat min of meer de standaard voor andere fondsen zet, ziet u een tabel van ABP over de kostenverdeling. Aan de linkerkant ziet u de leeftijdsgroep tot 25, de groep 25–35, 36–45, 46–55 en 55+. De totale kosten van deze regeling bedragen 12 mld. en het ABP berekent hoeveel miljard elke groep bijdraagt. Vervolgens rekenen we dat nog uit in percentages, waarna het ABP concludeert dat relatief de zwaarste last bij de groep tussen 36 en 45 jaar ligt, alsmede bij het leeftijdscohort 46 tot 55 jaar. Jongere leeftijdsgroepen dragen relatief minder bij, omdat het inkomen gemiddeld lager ligt. Dat is de officiële communicatie. Kijk je vervolgens naar wat dat per persoon betekent, als je van de groep afstapt en in de rechterkolom aanvult hoe veel personen er in die groep zitten, dan zie je dat de groep tot 25 jaar, die 2,5 mld. bijdraagt uit ongeveer 50.000 man bestaat. De groep die zogenaamd het meest bijdraagt – 36 tot 45 jaar – en 3,5 mld. bijdraagt, telt zeven keer zo veel mensen, namelijk 350.000. Reken je dat om naar de gemiddelde bijdrage per persoon, dan

zie je dat een jongere 50.000 bijdraagt, ruim twee bruto jaarsalarissen. Hier is het misgegaan door de heel grote groep die niet vertegenwoordigd is in dit debat en die bovendien te horen krijgt dat zij nauwelijks bijdraagt. De officiële communicatie vanuit het ABP met zijn wettelijke verplichting tot transparante communicatie en een eerlijke verdeling van lusten en lasten, geeft aan dat deze groep weinig bijdraagt. Het is net geen leugen, maar wel zeer bewuste desinformatie om een groep deelnemers dom te houden. U kunt zich afvragen waarom hier zo weinig jongeren zitten, maar een van de redenen is dat de communicatie bewust misleidend is. De heer Blok vroeg hoe zeker kan worden gesteld dat het anders gaat in de toekomst. Bijvoorbeeld in Brussel wordt een veel opener model van belangenbehartiging geregeld. Bij ons voert de overheid de regie en zoekt zij de betrokken organen bij elkaar voor een debat. In Nederland is dat proces enigszins versterkt in het georganiseerde bedrijfsleven, waarvan ik zojuist al zei dat het de werkelijkheid niet meer goed vertegenwoordigt. Daardoor komen steeds dezelfde belangen aan bod en zie je in al die regelingen dezelfde belangen steeds het zwaarst wegen. Daar gaat het gewoon mis: er wordt steeds dezelfde belangenafweging gekozen. Ten slotte wijs ik erop dat de meeste politieke jongerenpartijen ook voor de verhoging van de AOW-leeftijd zijn, ook de CNV-jongeren. Er valt dus wel degelijk draagvlak voor een verhoging en voor een snellere verhoging van de AOW onder weinig georganiseerde toekomstige generaties werkenden te constateren.

De **voorzitter**: Ik zie dat er geen aanvullende vragen voor de heer Pikaart zijn en ik stel voor het hierbij te laten. Ik dank de sprekers voor hun tijd en de bereidheid om hier een toelichting te komen geven.

De vergadering wordt van 13.00 uur tot 13.30 uur geschorst.

Voorzitter: Jonker

Blok 4: Wetenschap I

Gesprek met:
de heer Van Ewijk (CPB);
de heer Schippers (Universiteit van Utrecht);
mevrouw Goedhart (Expertisecentrum LEEFtijd);
de heer Swank (DNB).

De heer **Van Ewijk**: Voorzitter. Het Centraal Planbureau heeft een analyse van het voorstel van het kabinet gemaakt. Ik wil graag kort toelichten wat de belangrijkste bevindingen zijn. Laat ik, voordat wij over alle financiële consequenties spreken, vooropstellen dat belangrijke factoren in het geheel zijn dat wij allemaal langer leven, dat wij in de toekomst ook langer zullen leven en dat dit goed nieuws is. Het zou ook niet zo'n probleem zijn als wij allemaal besluiten om langer te werken. Wanneer je echter langer leeft en niet langer werkt, is er een financieel probleem. Dat probleem is al eerder geanalyseerd door het Centraal Planbureau. Het levert in de toekomst een flinke lastenverzwaring op voor de overheid. Ik wil ook aandacht vragen voor de aanvullende pensioenen. Ook daar zien wij een geleidelijke stijging van de premies. In de afgelopen veertig jaar zijn de premies daar met circa drie punten opgelopen, omdat wij allemaal langer leven. Ook in de tweede pijler blijven die premies in de toekomst oplopen. Dat zijn lasten die drukken op de factor arbeid. Dat is dus een belangrijke factor die meespeelt bij de AOW-discussie. Wij hebben het kabinetsvoorstel doorgerekend en komen tot de conclusie dat dit een winst oplevert in termen van overheidsfinanciën, uit te drukken in een houdbaarheidswinst van 0,7%, een significante winst. Die besparing zit vooral in de directe besparing op de AOW-uitkeringen. Er is

ook enige besparing omdat in de tweede pijler de richtleeftijd voor de pensioenen eveneens omhoog gaat. De tweede pijler ontvangt per saldo een subsidie van de overheid, dus dat levert de overheid ook een besparing op. Daarnaast zijn er enkele factoren die tegen elkaar in werken. Al met al komen wij in totaal op 0,7% effect op de houdbaarheid. Op de aanvullende maatregelen hebben wij ook her en der commentaar. Het effect op de houdbaarheid daarvan is licht negatief, maar valt binnen de afrondingsmarges van nul. Die hebben dus geen wezenlijk effect op de houdbaarheid. In eerste instantie laat ik het hierbij.

De heer **Schippers**: Voorzitter. Wij zitten hier namens de Universiteit Utrecht en dat is iets anders dan op het bordje staat.

Als je een stelsel maakt voor een nieuwe AOW, wil je dat doen voor een heel lange periode. Je wilt er niet elke vier jaar weer aan rommelen.

Vanuit dat perspectief valt het te betwijfelen of het goed is om vast te houden aan een vaste pensioenleeftijd. Allerlei dimensies van de arbeidsmarkt zijn of worden immers geflexibiliseerd. De Nederlandse economie heeft daarvan inmiddels veel geprofiteerd.

Je ziet dat door de veranderde levenslopen van mensen de ene zestiger heel veel verschilt van de andere. Dat geldt ook voor mensen van 65 en 70. Dat betekent dat een vaste pensioenleeftijd eigenlijk niet meer van deze tijd is. Je zou moeten proberen een pensioenleeftijd te vinden die meer recht doet aan het feit dat mensen met een lagere opleiding en uit een lagere sociaaleconomische klasse korter leven dan mensen met een hogere opleiding en uit een hogere sociaaleconomische klasse. Als je dat niet doet, zorg je ervoor dat mensen die vroeg beginnen – en dat zijn vaak de laagopgeleiden – langer moeten werken en korter profiteren van de AOW, terwijl de hoger opgeleiden, die langer naar school gaan, korter werken en vervolgens langer leven, langer profiteren. Dat is een vreemde weeffout in een stelsel met een vaste pensioenleeftijd. Je zou dus naar een ander systeem moeten en dan zou je heel goed kunnen kijken naar het aantal jaren dat mensen hebben gewerkt.

Mevrouw **Goedhart**: Voorzitter. Ter introductie: Expertisecentrum LEEFTijd is een stichting die zich richt op het creëren van arbeidsverhoudingen en een arbeidsklimaat waarin iedereen zijn talenten optimaal kan ontplooiën, ongeacht leeftijd, levensfase of loopbaanfase. Wij richten ons vooral op duurzame inzetbaarheidvraagstukken en hebben vanuit onze ervaring met branches en organisaties een aantal waarnemingen uit de praktijk van wat belemmerend werkt, maar ook van wat bevorderend zou kunnen werken bij de vormgeving van die duurzame inzetbaarheid.

De heer **Swank**: Voorzitter. De eerste vraag is altijd: is er een probleem? Het antwoord begint bij de constatering dat er tegenover elke AOW'er op dit moment vijf mensen staan die werken. Dat worden er minder dan drie. Er komt een grote rekening aan in 2040. Dat is gewoon calculatie. De vraag wie de rekening moet gaan betalen, is politiek. Daarvoor is de Kamer als volksvertegenwoordiging verantwoordelijk. Wij hebben bij DNB bekeken wat de mogelijkheden zijn om die rekening te gaan betalen en dan vooral naar dingen die dicht bij het AOW-dossier liggen. Je kijkt dan naar mogelijkheden als verhoging van de AOW-premies, verlaging van de uitkering en je kunt hopen op een hogere participatie. Als je die drie mogelijkheden langsloopt, zie je dat de maatregelen die nodig zijn, draconisch zijn. Je moet uitkeringen halveren, je moet de premies verdubbelen of je moet hopen op een arbeidsparticipatie waarbij alle mensen die kunnen werken, werken en waarbij de werkweek veertig uur wordt. Je kunt die dingen combineren en dan is de last per dossier wat kleiner, maar tegelijkertijd moet je constateren dat je de verhoging van de AOW-leeftijd niet kunt missen om de pijn op die specifieke punten te verlichten.

De maatregel zou goed uit te leggen moeten zijn aan de samenleving, als je in aanmerking neemt dat de resterende levensverwachting sinds 1957 met vier tot vijf jaar is gestegen, dat de werkweek gemiddeld is gedaald van 42 naar 27 uur en dat de arbeidsomstandigheden in Nederland significant zijn verbeterd.

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de heer Van Ewijk. Hebben het FNV, de vakbeweging of de SER op enig moment een voorstel zoals dat nu op tafel ligt, aan het Centraal Planbureau voorgelegd en is dat doorgerekend op wat het oplevert?

Er is een aantal dingen gezegd over de noodzaak tot hervorming. Vanmorgen zijn hier wat noten gekraakt over de zwareberoepenregeling. Hoe denken de participanten van deze sessie over het voorliggende voorstel voor de zware beroepen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de heer Schippers. Hij zegt dat wij niet moeten vasthouden aan een vaste pensioenleeftijd, omdat die niet meer van deze tijd is. Hij zegt dat je moet kijken naar de economische omstandigheden en zelfs naar de opleiding. In het vorige blok hadden wij iemand, de heer De Glas, die een stelsel wilde inzetten dat gericht is op hoger opgeleiden, gerelateerd aan het inkomensniveau. Wat vindt de heer Schippers van zo'n voorstel? Past dit in de denkrant die hij aan de Kamer voorlegt?

De heer Swank zegt dat maatregelen draconisch kunnen zijn. Hij zegt dat de AOW-leeftijd meegenomen moet worden. Moeten wij dat geleidelijk of versneld meenemen of kan de heer Swank zich vinden in het voorliggende voorstel?

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De afgelopen dertig jaar is het aantal AOW'ers ongeveer verdubbeld. Het percentage dat wij aan AOW uitgeven, uitgedrukt in procenten van het bruto binnenlands product, is ongeveer gelijk gebleven. Nu staat ons in de toekomst weer een verdubbeling te wachten en er is gezegd dat die heel anders zal uitpakken dan in het verleden. Ik ben benieuwd naar een reactie.

Ik lees in de berekeningen van afgelopen vrijdag dat, als iemand op 65-jarige leeftijd met AOW gaat, wat dan geen AOW meer heet, hij dan ook AOW-premie moet betalen. Wat betekent het voor de koopkracht als die weinige uitzonderingsgevallen die op 65-jarige leeftijd kunnen stoppen, ook nog eens 17,9% premie moeten betalen?

De heer Swank schetst een draconisch beeld, maar hij spreekt alleen over de grijze druk. Er is ook nog zoets als de groene druk. De middengeneratie zorgt voor de ouderen en voor de jongeren. Als er meer ouderen zijn en minder jongeren, verschuift dat toch alleen maar? Dan betaalt de middengeneratie minder voor jong, maar meer voor oud. Is zijn benadering op dat punt niet enigszins eenzijdig?

De heer **Van Ewijk**: De heer Ulenbelt vraagt of de lasten in de toekomst wel zo hard zullen stijgen voor de AOW. Die gaan inderdaad hard stijgen onder invloed van twee factoren. Enerzijds gaat de levensduur van mensen omhoog, anderzijds is er de ontgroening van de samenleving. Er zijn per oudere minder mensen die de lasten moeten dragen. Ik neem mijn eigen situatie als voorbeeld. Ik kom uit een gezin van vijf kinderen. Wij zorgen met vijf kinderen voor onze ouders. Ik heb zelf drie kinderen en zij moeten met drie kinderen de AOW opbrengen. Dat gebeurt er gemiddeld.

Het levert een lastenverzwaring op van 4% van het nationaal inkomen. Dan zijn wij 4% meer kwijt. In termen van loonkosten is dat 8%, een forse stijging dus. Dan spreken wij nog niet over de zorgkosten die ook gaan toenemen. Het is niet alleen de AOW, maar ook in de zorg zit een flinke overdracht van jongere naar oudere generaties. Het zit in de medische

zorg, maar vooral ook in de verpleegzorg, de AWBZ, waar wij een soortgelijke stijging zien als bij de AOW. Die lasten lopen dus flink op. Als je niets zou doen, betekent dat een flinke rekening voor toekomstige generaties.

De heer Omtzigt vraagt of wij dit voorstel hebben doorgerekend ...

De heer **Omtzigt** (CDA): Ik doelde op het originele voorstel van een gedeelte van de SER dan wel het voorstel dat de vakbeweging vandaag heeft gedaan. Op welke termijn is het Centraal Planbureau in staat om dat door te rekenen?

De heer **Van Ewijk**: Wij hebben nooit een voorstel van een deel van de SER doorgerekend. Wij hebben wel voor het secretariaat gewerkt, maar niet voor delen van de SER.

De heer **Omtzigt** (CDA): Hoe lang duurt het om het voorstel dat de vakbeweging vandaag heeft voorgelegd, door te rekenen?

De heer **Van Ewijk**: Dat durf ik zo niet te zeggen.

Een andere vraag betreft de aanvullende maatregelen, in het bijzonder omtrent de zware beroepen. Daarbij hebben wij enkele kanttekeningen geplaatst. Ik kan mij voorstellen dat een en ander administratief bewerkelijk is. Het is wel goed dat er aandacht is voor het gegeven dat mensen hun hele leven arbeidsgeschikt blijven en blijven investeren in hun kennis en mogelijkheden om te blijven werken. Het is een lastige vraag welke maatregelen daarbij precies passend zijn. Vroeg de heer Omtzigt specifiek naar de zware beroepen of ook naar de andere maatregelen?

De heer **Omtzigt** (CDA): Als u iets over flexibilisering wilt zeggen, mag dat, maar ik vroeg naar de zware beroepen.

De heer **Van Ewijk**: Ik neem die uitnodiging graag aan. De flexibilisering is nu zo sterk ingeperkt dat het een heel kleine groep betreft. Er zit ook iets merkwaardigs in. Het is de vraag wat het doel van de flexibilisering is. Normaal is het doel van flexibilisering het geven van eigen keuzes aan mensen. De heer Schippers heeft al gezegd dat je een regeling kunt maken waarbij mensen zelf kunnen beslissen of ze er eerder gebruik van maken of niet. Je hebt dan een actuair faire omrekening, zodat het budgetneutraal is. Er wordt echter ook de eis gesteld dat er aanvullende pensioenen zijn. Ik snap de regeling niet, want als er aanvullende pensioenen zijn, kun je daar je flexibiliteit al vandaan halen. Dan zie ik het nut van deze regeling niet.

De heer **Schippers**: Je kunt constateren dat in toenemende mate fysiek zwaar werk in Nederland verdwijnt. Het zal blijken dat psychisch zware beroepen steeds vaker belastend zullen zijn. Je moet dan denken aan het feit dat er steeds meer mondige burgers, patiënten, ouders en leerlingen zullen komen. Conducteurs, bankbedienden en dergelijke hebben allemaal in toenemende mate te maken met mensen die niets voor zoete koek slikken. De beroepen met veel klantcontacten zullen dus in zwaarte toenemen.

Aan de andere kant zal door de toenemende diversiteit in levenslopen de ene docent van 60 fluitend naar zijn werk gaan, terwijl de andere al met 52 jaar is afgebrand. De discussie om zwaarte aan beroepen te koppelen is volgens mij dan ook een heilloze weg. Ik denk dat het ook politiek een heilloze weg is. Je krijgt immers elke zoveel jaar een discussie, inclusief een enorm lobbycircuit, over de vraag of iemands beroep op het lijstje met zware beroepen staat. Dat is een weg die wij niet op willen. Je kunt dat in belangrijke mate niet doen en je zou het ook niet moeten willen.

Dan is er de vraag welke alternatieven er zijn. Je zou kunnen kijken naar het inkomensniveau, maar ook daar zie je dat de zwaarte lang niet altijd een op een loopt met de hoogte van het inkomen. Er zijn fysiek en psychisch heel zware beroepen met een heel hoog inkomen, maar er zijn er ook met een heel laag inkomen. Het is zeker niet zo dat het allemaal geconcentreerd is in één type werk. Mevrouw Goedhart heeft een lijstje voor zich liggen, waarover zij straks misschien iets kan zeggen. Ik denk dat het vooral zaak is om ernaar te kijken in het kader van de huidige regelingen op het terrein van arbeidsongeschiktheid. Individuele mensen kunnen op enig moment niet mee en er moet vooral beleid worden gevoerd om ervoor te zorgen dat iedereen zijn of haar jaren kan volmaken. Dat is belangrijker dan nu te proberen om allerlei uitzonderingen te benoemen. Daaruit kunnen de mensen op enig moment geen wijs meer worden.

Mevrouw **Goedhart**: Het lijstje waarop de heer Schippers doelt, bevat gegevens die uit de enquête naar de arbeidsomstandigheden komen. Je kunt daarin de diversiteit zien in als fysiek zwaar ervaren arbeid. Er is echter ook een aspect tijdsdruk, waardoor werk al of niet als zwaar wordt ervaren. Er passeren legio beroepen en functies, waardoor al snel duidelijk wordt dat het niet een eenduidig te hanteren begrip is. Ik kan de cijfers hier achterlaten.

De heer **Swank**: Als een zwaar beroep een specifiek probleem is, pleit ik ervoor om het specifiek en beperkt te houden. Ik las vanochtend in welke richting de vakbeweging denkt. Ten eerste wil men het psychische aspect erbij betrekken. Ten tweede wil men alle maatregelen in het Witteveen-kader weglaten. Dan pak je een specifiek probleem op een generieke manier aan en dat is niet de goede weg. Ik heb op zich sympathie voor de gedachte, maar het lijkt mij heel lastig om eruit te komen met lijsten, een inkomenstoets of wat dan ook. Misschien is het de moeite waard om erop te studeren, maar wij moeten het wel in omvang beperken, omdat je anders het hele beleid ontkracht.

De heer Ulenbelt vraagt naar de groene druk. Als ik hem goed begrijp, zegt hij dat je onder ogen moet zien dat gezinnen minder kinderen krijgen. Dat ontlast in zekere zin. Dat valt niet te ontkennen. De cijfers ken ik niet. Ik weet niet of dat aspect opweegt tegen het verhogen van de AOW-leeftijd. Ook is het de vraag hoe je dat vervolgens moet belasten. Ergens moet er een rekening worden betaald en moet er een lastendruk worden neergelegd. Hoe je dat doet, weet ik niet. Ik weet ook niet of het wenselijk is. Bovendien weet ik niet of de logica die zo wordt aangebracht, onverbiddelijker is dan de logica die wij zelf aanbrengen in de relatie tussen het verhogen van de AOW-leeftijd en het stijgen van de levensverwachting. Ik zou liever daar beginnen dan via een omweg ergens terecht komen, waarbij ik vermoed dat de budgettaire opbrengst niet heel groot is.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de heer Van Ewijk. Bij de doorrekening van het kabinetsplan begint het CPB met de opmerking dat plannen die niet in de komende kabinetsperiode ingaan, normaal gesproken niet worden beoordeeld op houdbaarheid. Dat komt mij bekend voor, want ik heb wel eens een verkiezingsprogramma of andere voorstellen aan het CPB voorgelegd. Aangezien het voorstel nu toch is doorgerekend, is een relevante vraag of het CPB de beleidslijn ten opzichte van politieke partijen en hun verkiezingsprogramma's vasthoudt dat, als het niet binnen vier jaar effect heeft, niet wordt meegerekend. Of wordt deze beleidslijn doorbroken? Dat lijkt mij van belang voor alle partijen achter de tafel. Ik zie mevrouw Sap al enthousiast knikken. Dan een vraag aan de heer Swank en wellicht ook aan de heer Van Ewijk. De heer Swank heeft drie scenario's geschetst voor de wijze waarop je op

een weliswaar wat extreme manier de stijging van het beroep op de AOW zou kunnen opvangen. Hij zegt vervolgens dat de oplossing waarschijnlijk ergens in het midden ligt. Het eerste scenario is de leeftijd niet verhogen en de stijging volledig opvangen met een stijging van belasting en premies. Dat voorstel wordt her en der serieus gedaan. Ik heb er dan ook behoefte aan om van de heren Swank en Van Ewijk een inschatting te horen van de economische effecten als de leeftijd op 65 blijft en de stijging volledig wordt opgevangen met een stijging van belasting en premies.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de heer Van Ewijk. Er heeft een plan gecirculeerd om een zwareberoepenregeling te maken met een inkomensgrens, bijvoorbeeld €35.000. Zou dat grote effecten hebben op de houdbaarheid?

Ik dank mevrouw Goedhart voor haar schriftelijke inbreng. Ik lees daarin overigens dat sociale partners veel meer kunnen doen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. Zij spreekt over het ontziebeleid dat nog steeds heer en meester is in arbeidsvoorwaarden, en over opleidingen en O&O-fondsen. Wat zijn drie radicalere voorstellen die zij vanuit haar expertisecentrum zou willen meegeven aan ons, maar indirect ook aan de sociale partners die in de zaal zitten?

Mevrouw Goedhart heeft volgens mij samen met haar buurman een stuk geschreven in Trouw van vandaag over de stelling dat ouderen in algemene zin als veel te duur worden bestempeld. Het artikel ontkracht die stelling. Kan mevrouw Goedhart dit nader verduidelijken?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Laat ik nu vooral luisteren. Collega's, vooral de heer Blok, hebben heel goede vragen gesteld. Ik word op mijn wenken bediend.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de heer Van Ewijk. In de doorrekening van het flankerend beleid laat het CPB helder de inkomenseffecten voor de verschillende inkomensgroepen zien. Heeft het CPB ook eenzelfde inzicht in de participatie-effecten voor de verschillende inkomensgroepen? Ik vermoed het wel, want in het begin van de tabel staat een rijtje met aantallen mensen voor wie de inkomenseffecten gelden. Ik zou echter graag willen weten in hoeverre de kabinetsplannen leiden tot extra participatie bij de groep met alleen AOW en bij de groep met aanvullende pensioenen van verschillende omvang. Kan de heer Van Ewijk daarover iets vertellen?

Aan de heer Schippers en mevrouw Goedhart heb ik dezelfde vraag. Zij hebben beiden vanuit hun onderzoek veel ervaring met duurzaam inzetbaarheidbeleid in bedrijven. In hoeverre denken zij dat de kabinetsplannen die nu voorliggen, echt bijdragen aan het tot stand komen van duurzaam inzetbaarheidbeleid in bedrijven? Wat zijn de knelpunten in dat beleid? Wat is ervoor nodig om dat breder van de grond te krijgen?

De heer Swank schetst drie alternatieven. Wat is in de optiek van DNB de koninklijke weg om vanuit de AOW bij te dragen aan de houdbaarheid? Is dat via participatiebevordering, via bezuiniging of via hogere tarieven?

De heer **Swank**: Ik begin met de extreme variant, een premieverhoging die een verdubbeling inhoudt. Dat is een lastenverhoging van een omvang die zijn weerga niet kent. Je hoeft geen profeet of economisch deskundige te zijn om te weten dat dat behoorlijk schadelijk kan zijn voor de economische activiteit en vooral voor de arbeidsmarkt. Je kunt het daar niet alleen van hebben.

Ik heb al eerder gezegd dat er iets bij komt. Er staat nog een ander deel van de rekening open. Stijgende zorgkosten kun je niet opvangen via een verhoging van de AOW-leeftijd. Je zult ongetwijfeld ook daar compensatie moeten zoeken in de sfeer van belastingen. Als je dat allemaal optelt en je

legt dat eenzijdig neer bij de factor arbeid, is dat vragen om problemen. Dat moet je niet willen. Het is de vraag of het helemaal te voorkomen is, maar je moet de last niet helemaal daar neerleggen.

Er is gevraagd wat voor het CPB de koninklijke weg is. Wij presenteren graag berekeningen en laten de politiek graag keuzes maken. Laat ik als burger maar zeggen wat ik zelf goed vind en wellicht zit ik dan niet ver af van mijn broodheer. Participatiebevordering is altijd het mooiste, als het lukt. Als je echter ziet wat daarvoor nodig is en als je het alleen via dat spoor wilt oplossen, gaat dat niet lukken. Gemiddeld veertig uur per week werken voor iedereen is niet realistisch. Een participatiegraad van 100% gaat ook niet lukken. In de SER is in het laatste middellangetermijnadvies ingezet op 80% en dat werd al als buitengewoon hoog ervaren. In Zweden hebben ze ook zoiets en dat land is kampioen. Ook daar kun je dus niet helemaal op rekenen. Het zou echter wel het mooiste zijn.

Als tweede kom ik uit bij de AOW-leeftijd, omdat daar een koppeling ligt met de levensverwachting. Ik vind die oplossing gemiddeld niet onredelijk. Er zitten misschien schrijnende kanten aan en daaraan moet je specifiek iets doen.

Mevrouw **Goedhart**: Ik begin met de radicale voorstellen. Mevrouw Vermeij vraagt wat wij veel zien en tegenkomen. Zoals men in onze schriftelijke inbreng heeft kunnen lezen, zijn er nog steeds heel veel arbeidsvoorwaardenpakketten en cao's waarin ontsiemaatregelen zijn opgenomen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd ten spijt. Een voor de hand liggend voorstel is dan ook om de ontsiemaatregelen om te zetten in ontwikkelmaatregelen om medewerkers wendbaar en weerbaar te houden op de arbeidsmarkt.

Een tweede punt is dat het mooi zou zijn als de sociale partners zich geïnspireerd zouden weten om daadwerkelijk in de onderhandelingen het accent op de ontwikkelkant te leggen. Ik neem als voorbeeld de cao waarmee ik zelf als werkgever te maken heb, de cao-welzijn. Daar is de vrijkomende ruimte aangewend voor de verhoging van de eindejaarsuitkering. Dat helpt op geen enkele wijze om de wendbaarheid en weerbaarheid van medewerkers die onder de cao vallen, te versterken. Daarvoor zijn echt andere maatregelen nodig. Het zou goed zijn als de ontsiemaatregelen tegen het licht zouden worden gehouden. Als er voldoende aanleiding is om die om te bouwen, af te buigen of er andere maatregelen voor in de plaats te stellen, moet dat vooral gebeuren met de focus op de employability van medewerkers.

Voorts wil ik bepleiten dat wij in dit land naar een situatie moeten waarin iedereen een oprecht gesprek heeft, bijvoorbeeld eenmaal per drie of vijf jaar, op de werkplek, waarin met oprechte belangstelling wordt gevraagd waar men zichzelf over vijf of tien jaar ziet en wat ervoor nodig is om dat te bereiken. Wij komen in grote organisaties, waar het meest prachtige hrm-beleid is geformuleerd en waar dito instrumenten zijn ontwikkeld, maar ook in die organisaties zie je dat het aankomt op de dialoog op de werkplek. Daaraan schort het vaak.

Daarnaast – de helft van de werkgelegenheid zit bij het mkb – zijn er veel kleine bedrijven die helemaal niet zo'n geëxpliciteerd p&o-beleid hebben, laat staan de maatregelen die daarbij horen. Ook daar zouden verschillende partijen, maar ook sociale partners, een enorme bijdrage kunnen realiseren door het verder professionaliseren van het hrm-beleid en de instrumenten die daarbij horen. Zo wordt er ook in die branches voor gezorgd dat mensen voldoende perspectief houden en worden aange-moedigd en uitgenodigd om na te denken over een loopbaan op termijn.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Zou bij de aanvang al niet met de werkgevers moeten worden afgesproken om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat tot zo'n loopbaanplan moet worden gekomen?

Mevrouw **Goedhart**: Dat zou heel goed kunnen met werkgevers en werknemers. Het is immers ook de verantwoordelijkheid van de werknemer om zelf initiatief te tonen en regie te houden. Er is een mooie uitspraak van Ton Korver: baas in eigen loopbaan. Dat motto zou je mensen willen meegeven. De werkgever moet echter ook de randvoorwaarden creëren waaronder mensen dat kunnen invullen. Dat klinkt mooi, maar dat betekent vooral geen pop-, pep- of pap-gesprekken om rituele lijstjes in te vullen, maar gesprekken die er echt toe doen. Er is gevraagd naar het artikel in Trouw over de kosten en de productiviteit. Wij hebben geprobeerd over te brengen dat er een gedateerd beeld is over arbeidsproductiviteit en slijtage in beroepen. Uit onderzoek blijkt dat er veel andere dimensies zijn die bepalen of er sprake is van productiviteit van oudere werknemers. De dimensies die in de dienstensamenleving zwaarder tellen, worden bij uitstek door werkgevers hoog gewaardeerd. Op die aspecten scoren oudere werknemers hoger. Het algemene beeld dat oudere werknemers te duur zijn omdat ze minder productief zijn, hebben wij ter discussie willen stellen. Over de kostenkant kan de heer Schippers waarschijnlijk een aanvulling geven.

De heer **Schippers**: Er zijn inmiddels veel beroepen waarbij andere dimensies van productiviteit een grote rol spelen, waar het niet meer alleen gaat om fysiek zwaar werk. Zojuist is al gesproken over de mensen die bij de commissie-De Wit zitten. Daar tellen, ook in relatie met de klanten, in essentie de betrouwbaarheid, het opwekken van vertrouwen en het aangaan van een duurzame relatie met een klant. Je moet heel wat ervaring hebben om dat te kunnen doen. Dat gaat niet over fysieke aspecten. Zo gaat het met heel veel beroepen in de moderne samenleving. Niet alleen het fysieke is belangrijk, maar ook andere dimensies. De staatjes die her en der zijn gepresenteerd over de ontwikkeling van de kosten en de uitspraak dat ouderen zo duur zijn, hebben in belangrijke mate te maken met het referentiepunt. Dat punt wordt neergezet ten opzichte van jongeren. Er wordt gezegd dat in Zweden de verhouding heel anders is, maar dat heeft te maken met het feit dat wij in het algemeen jongeren juist heel laag belonen. Als het meer naar elkaar toe zou moeten, kan dat op twee manieren. Je kunt voor de jongeren de lonen omhoog doen, maar wij willen natuurlijk niet de totale loonsom omhoog brengen. Er is echter geen enkel bewijsmateriaal voor de stelling dat er een reden zou zijn waarom ouderen beloond worden boven hun productiviteit. Het toppunt in de productiviteit van ouderen zie je eigenlijk naar steeds latere leeftijden verschuiven. Als het gaat om fysiek hardlopen, ligt je top misschien op 18 jaar, maar als het gaat om het overtuigen van de heer Zorreguieta dat hij niet naar de bruiloft van zijn dochter moet komen, ligt die leeftijd bij wijze van spreken op 75 jaar. Ik geloof tenminste dat Max van der Stoel zo oud was toen hij daarheen werd gestuurd. Het hangt er dus van af over welke soort werk het gaat. Nu zijn wij niet allemaal zoals Max van der Stoel, maar het zijn wel dingen om in overweging te nemen. Er is het macrodoel dat iedereen langer moet werken – de meeste mensen in de zaal zijn het daarover wel eens – maar daaraan moet uitvoering worden gegeven op het niveau van de individuele werkgever. Die individuele werkgever hanteert in veel gevallen een betrekkelijk kortetermijnperspectief, zoals de orderportefeuille van volgend jaar, de winst die volgend jaar wordt behaald of de prestatie voor de aandeelhouders. De individuele werkgever is nog niet zo bezig met de vraag hoe lang de mensen die bij hem werken, het volhouden. Daartoe moeten heel veel initiatieven worden genomen. De overheid kan daarbij ondersteunend werken, maar er is ook veel zending op de werkvloer nodig. Je moet bij wijze van spreken werkgever voor werkgever afgaan om hen te overtuigen van het feit dat je met oudere werknemers iets anders kunt en dat het heel zinvol kan zijn om ouderen aan te nemen.

De overheid zou daarbij het aannemen van werkloze oudere werknemers beter kunnen faciliteren dan nu al het geval is. Veel werkgevers hikken immers aan tegen het risico van ziekte van oudere werknemers. Ouderen zijn minder frequent ziek, maar als ze ziek zijn, duurt het over het algemeen langer dan bij de jongeren die wat frequenter last hebben van maandagochtendziekte, om maar eens iets te noemen. Er is nog een andere concrete mogelijkheid. Wij hebben ooit de levensloopregeling geïntroduceerd vanuit het perspectief dat die zou kunnen helpen bij levenslang leren, bij een betere combinatie in het spitsuur van het leven, kortom: bij het onderhoud van het menselijk kapitaal waarover men beschikt. Daarvoor is de regeling nooit goed uit de verf gekomen. Het oorspronkelijke idee was nog niet zo slecht. Dat zou je kunnen oppakken om te bezien of je via die route werknemers meer faciliteiten kunt bieden om zelf aan hun eigen duurzaamheid en employability te werken.

De heer **Van Ewijk**: De wat ingewikkelde clausule aan het begin van ons document over de doorrekening van de verkiezingsprogramma's staat er om te benadrukken dat wij onze lijn niet wijzigen. Desondanks hebben wij dit voorstel doorgerekend.

De heer **Blok** (VVD): Dus als iemand dit voorstel inlevert bij een verkiezingsprogramma, wordt het niet doorgerekend.

De heer **Van Ewijk**: Nee, in principe niet.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Dat betekent dat wij geen vergelijking kunnen maken met de plannen die het kabinet inbrengt. Dat lijkt mij geen gewenste situatie. Ik neem aan dat het Centraal Planbureau er ook voor de Tweede Kamer is.

De heer **Van Ewijk**: Dat probleem zien wij ook, maar ik heb daarvoor nu nog geen oplossing. Dit programma is doorgerekend met doorbreking van onze eigen lijn. Normaal zeggen wij dat de eerste stap binnen de kabinetsperiode moet zijn gezet. Hier is dat pas later gedaan. Vooralsnog houden wij vast aan onze lijn, maar het moet geen scheve vergelijkingen geven. Daarvan ben ik mij bewust.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ook geen scheve positie. De Tweede Kamer is een relevante speler.

De heer **Van Ewijk**: Ja, wij kunnen meer dingen buitenslijns doen.

De heer **Omtzigt** (CDA): Ik begrijp dat het plan van de GroenLinks-fractie een implementatietijd heeft van vijftig jaar en ook netjes is doorgerekend. Dat is toch niet het enige plan met een lange implementatietermijn dat u netjes hebt doorgerekend in het AOW-dossier? Deelt u de mening dat het doorrekenen niet helemaal zou moeten worden gedreven door het standpunt van de modelleerders van het CPB over een politieke beslissing en een datum waarop de AOW-leeftijd zou moeten worden verhoogd?

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Ik ken de beleidslijn van het CPB niet anders dan dat dit soort zaken wel op houdbaarheidseffecten wordt doorgerekend. Zo ging dat ook bij de vorige verkiezingsprogramma's. Ons zijn geruchten ter ore gekomen dat er tijdens het SER-traject ineens anders werd doorgerekend. Nu wordt het gepresenteerd als een officiële beleidslijn. Dat begrijp ik niet. Heeft het CPB zijn beleid op dit punt gewijzigd? Als er toch buitenslijns wordt doorgerekend, lijkt mij dat de buitenlijn weer de officiële lijn kan worden, zoals het altijd was.

De heer **Van Ewijk**: Dit gaat intussen over iets anders dan de AOW-voorstellen. Het lijkt mij dat wij in de klankbordgroep moeten spreken over de doorrekening van de verkiezingsprogramma's in de toekomst. Het criterium is standaard dat wij geen maatregelen doorrekenen die ver in de toekomst plaatsvinden en die niet verankerd zijn in het beleid. Het simpele criterium was dat een eerste significante stap gezet moest zijn binnen de kabinetsperiode. Die lijn is niet gewijzigd, ook niet in de SER. Wij zullen die lijn liefst niet wijzigen. Dit hebben wij buitenslijns gedaan.

Ik heb een aanvulling op de scenario's. Natuurlijk is participatie een belangrijk middel om de kosten op te vangen. Ik zeg er wel bij dat er grenzen aan zijn. Wij kunnen mensen niet dwingen om te werken. Het enige wat je kunt doen, is de prikkels goed maken. Uiteindelijk is participeren een keuze die mensen zelf maken, gegeven de economische omstandigheden. Als de prikkels goed zijn, komt de participatie vanzelf. Als de participatie er niet komt, is dat een keuze van mensen. Wij hebben al vrij veel prikkels voor ouderen om te werken en op enig moment is de rek eruit.

De vraag met betrekking tot de zwareberoepenregeling en de inkomensgrens lijkt op de vraag over doorrekening van het FNV-voorstel. Dat hebben wij nog niet gedaan. Er is gevraagd of ik een inschatting kan geven. Dat is heel lastig. Er komen meer mensen in aanmerking voor een uitkering op 65-jarige leeftijd en dat betekent een extra budgettaire last. Ook is de standaard sociale norm dat je op 67-jarige leeftijd met pensioen gaat, daar zwakker. Er zit ook een verstoring element in. Door de inkomensafhankelijkheid van de AOW wordt de prikkel om te werken minder als je net rond de inkomensgrens zit. Met die effecten moet je rekening houden als je het doorrekent.

Er is gevraagd naar de participatie-effecten per groep. Dat is lastig. Er is het culturele effect, het normeffect, het gevoel van 67. Het andere is een vermogenseffect. Je krijgt tijdelijk geen inkomen en dat moet je opvangen door te gaan werken. Economen zijn verdeeld over de vraag in hoeverre het vermogenseffect een belangrijke rol speelt. Onderliggend hebben wij kortom geen cijfers per groep. Wij hebben voor de participatie-effecten een macrocijfer gehanteerd.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik ben nieuwsgierig of het CPB het voorstel van de FNV gaat doorrekenen.

De heer **Van Ewijk**: Wij hebben nog geen verzoek ontvangen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Gaat u het doorrekenen als er een verzoek komt? Ik wil weten waar de Tweede Kamer staat. Vanochtend heeft de voorzitter van de FNV gezegd dat zij het voorstel gaat aanbieden.

De heer **Van Ewijk**: Wij gaan dat serieus bekijken en in principe proberen wij alle serieuze voorstellen door te rekenen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Zijn de voorstellen die partijen hebben gemaakt niet serieus genoeg om doorgerekend te worden?

De heer **Omtzigt** (CDA): Ik begrijp dat de uitkeringen toenemen onder het FNV-voorstel, dat de prikkel om te werken afneemt en dat het FNV-voorstel in ieder geval veel minder oplevert dan 0,7% houdbaarheid.

De heer **Van Ewijk**: Als u het woord «veel» weglaat, ben ik het met u eens.

De heer **Omtzigt** (CDA): Het levert niet de beoogde besparing op van 0,7%. Dat kunt u nu hard zeggen.

De heer **Van Ewijk**: Ik heb het voorstel niet bestudeerd, dus ik weet niet of daar andere elementen in zitten dan ik nu ken. Met de elementen die mij bekend zijn, levert het minder op.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Als het kabinet zijn huiswerk echt heeft gemaakt en de zwareberoepenregeling heeft ingevuld, levert dat dan ook minder op dan de 0,7% die er nu staat?

De heer **Omtzigt** (CDA): Dat heeft hij in het begin ook al gezegd.

De heer **Van Ewijk**: De zwareberoepenregeling werkt anders, want die legt uiteindelijk de lasten neer bij de werkgevers en niet bij de overheid.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): In uw notitie constateert u iets anders. De zwareberoepenregeling leidt tot een derving van belastinginkomsten tussen 65 en 67 jaar. U spreekt de verwachting uit dat, als die regeling wordt ingevuld, dit tot derving voor de overheid leidt.

De heer **Van Ewijk**: Dat is het fiscaal gefaciliteerde deel van de besparingen die de werkgevers moeten doen.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Dat is een vergelijkbaar geval. Ik heb nog een vraag.

De **voorzitter**: Ik heb u de gelegenheid gegeven om te interrumperen op dit punt. Ik wil nu aan de tweede ronde beginnen.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Ik heb een vraag over het antwoord van de heer Van Ewijk op mijn vraag. Ik heb gevraagd naar de participatie-effecten. Wat is de betekenis van het eerste rijtje en de tabellen, waarin wordt aangegeven welk percentage van een bepaalde inkomensgroep een lager of gelijk inkomen heeft? Waarvoor staat dat percentage met een lager of gelijk inkomen en waarop is dat gebaseerd? Op die laatste vraag heb ik nog geen antwoord gekregen.

De heer **Van Ewijk**: Wij hebben de inkomensklassen ingedeeld op basis van wat wij nu weten. De inkomenseffecten zijn berekend bij de gegeven participatie.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Bij elke inkomensklasse hebt u een bepaald percentage staan, dat in de praktijk een lager of gelijk inkomen zou hebben. Bij de lage inkomens is dat relatief laag en bij de hoge inkomens hoog. Waar staat dat precies voor?

De heer **Van Ewijk**: Dat is een misverstand. Dit is de indeling van de totale bevolking. Het loopt op tot 98%. De hele bevolking is verdeeld in klassen van inkomen. Het is niet het effect van de maatregelen, maar het zijn de klassen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De heer Swank zegt dat hij niet weet welke kosten gemoeid zijn met het afnemen van de groene druk. Aan de andere kant zegt hij dat de grijze druk draconisch is. Is het niet een wetenschappelijke omissie van hem als hoogleraar dat hij niet kijkt naar de lasten die werkenden voor jongeren hebben en de lasten die werkenden voor ouderen hebben? Zou hij dat alsnog willen uitzoeken? Dan komt hij misschien tot de conclusie dat de draconische lastenverzwaring voor die middengeneratie niet zo hoog hoeft te zijn. Dan de vraag aan de heer Van Ewijk waarop hij geen antwoord heeft gegeven. In de afgelopen 30 jaar is het aantal gepensioneerden verdubbeld, maar is de last daarvoor, uitgedrukt in percentage van het

bruto binnenlands product, nauwelijks toegenomen. Waarom spreekt hij – en dat geldt ook een beetje voor de heer Swank – over draconisch voor over 40 jaar? Een economische crisis die zich binnen twee jaar voltrok, kon hij niet voorspellen. Begrijpt hij dat Nederland een beetje twijfelt aan dat soort langetermijnvoorspellingen? Nogmaals de vraag wat zich de afgelopen 30 jaar heeft voltrokken. Waarom zou zich dat de komende 30 jaar niet voltrekken, als je ook nog eens in aanmerking neemt dat de productiviteit de komende 30 jaar ongetwijfeld nog flink zal stijgen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik heb een aanvullende vraag aan de heer Schippers. Hij zegt dat de overheid het aannemen van ouderen werkloze werknemers beter zal moeten faciliteren. Hij geeft niet aan welke maatregelen hij ziet. Een van de maatregelen is een no-risk polis die de overheid zou willen invoeren. Is dat wat hem betreft genoeg of moet er nog meer gebeuren? Zouden wij de Arboret wat meer moeten aanscherpen?

Mevrouw Goedhart heeft veel ervaring met de duurzame inzet, ook met het onderhandelen met de werkgevers. Voorziet zij op korte, middellange of lange termijn dat werkgevers inderdaad zullen overgaan tot een leeftijdbewust personeelsbeleid? Daarbij gaat het namelijk om de gesprekken op de werkvloer, waarover zij spreekt. Dat beleid start al bij de indienstneming van mensen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. De heer Swank zei met betrekking tot zware beroepen dat specifieke oplossingen moeten worden gezocht voor een specifiek probleem. Ik kan mij dat goed voorstellen, maar wil graag weten hoe hij de oplossingen specifiek ziet.

De heer **Omtzigt** (CDA): Ik heb geen vragen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Ik ga nog even door op de productiviteit van de ouderen. Ik ben er altijd voor om clichés door te prikken. Ik gebruik mevrouw Goedhart en de heer Schippers voor een vraag aan de heer Van Ewijk. Het CPB schrijft over oudere werknemers dat het niet lucratief is om in opleidingen te investeren omdat dat de maatschappij weinig oplevert. Ik refereer aan een eerder rapport, waarover wij in de Kamer hebben gesproken. Is het niet eens tijd dat wij onder economen op een andere manier naar productiviteit gaan kijken en er andere elementen aan toevoegen, zoals zojuist is betoogd door mevrouw Goedhart? Het gaat dan bijvoorbeeld om betrouwbaarheid, betrokkenheid bij het werk of nauwkeurigheid. Daar zitten andere relaties tussen jong en oud.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Ik heb een vraag aan mevrouw Goedhart en de heer Schippers. Zij benadrukken beiden een punt waarover iedereen het eens is, namelijk dat het goed is om tijdens een loopbaan na te denken over een andere stap en dat het van belang is om te blijven investeren. Net als mevrouw Vermeij kritische punten heeft, heb ik ook het gevoel dat, als iedereen het met elkaar eens is en het niet gebeurt, er wel iets aan de hand zal zijn. Ik heb het antwoord ook niet. Ik leg u daarom twee cases voor met de vraag hoe u daarmee zou omgaan.

Ik zie op dit moment heel veel advocaten en notarissen van rond de vijftig die werkloos zijn. Zij zijn hoogopgeleid en supergespecialiseerd en zullen in staat zijn om te leren. Wat hadden zij vijf jaar geleden moeten doen om ervoor te zorgen dat zij deze situatie, die zij niet hadden voorzien, actief konden doorstaan? Hoe hadden zij daartoe kunnen worden geprikkeld? Zij waren immers druk bezig met supergespecialiseerd zijn en zagen geen enkele noodzaak.

Dezelfde vraag geldt voor iemand in de bouw. Ook daar worden veel mensen ontslagen, mensen die een goed vak beheersen. Het is bovendien een sector waarin veel projecten zijn. Wat had iemand daar vijf jaar

geleden moeten leren en hoe had hij daartoe moeten worden aangezet om ervoor te zorgen dat hij nu actief had kunnen blijven? Hij was immers heel hard aan het werk en niet iedereen heeft zin om bij te scholen.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Voorzitter. Ik heb een vraag aan de heer Van Ewijk en aan de heer Schippers. De heer Van Ewijk zei in zijn antwoord terecht dat wij mensen niet kunnen dwingen om te participeren, maar dat wij er wel voor kunnen zorgen dat de prikkels goed zijn. Hij zei dat wij wat hem betreft een beetje uitgedacht zijn over de prikkels voor oudere werknemers. Mijn vraag aan beide heren is of dat inderdaad zo is. Hebben wij de prikkels, vooral voor laagopgeleide ouderen, wel goed staan? Iets als een doorwerkbonus is immers vooral een instrument bij hoogopgeleide ouderen die toch al doorwerken. Zijn er manieren om prikkels effectiever te maken voor die groepen oudere werknemers die nu nog niet werken?

De heer **Schippers**: Ik begin met de voorbeelden van de heer Blok. Wat zouden die advocaten en notarissen, maar ook de mensen in de bouw, hebben moeten doen? Het zou gewoner moeten worden, en dat is iets wat geleidelijk aan moet worden opgebouwd en zou moeten beginnen bij het toetreden van mensen tot de arbeidsmarkt, dat je erop voorbereid bent dat je de functie die je hebt gekozen, niet van je twintigste tot je vijftenzestigste blijft doen. Dat zou kunnen met een sabbatical of op andere manieren waarop werknemers of werkgevers het kunnen organiseren. Voor iedereen zou geïnvesteerd moeten worden in de mogelijkheid om op enig moment iets anders te doen.

Advocaten en notarissen hadden bijvoorbeeld, als zij drie maanden stage hadden gelopen op het terrein van het arbeidsrecht, nu al die ontslagzaken kunnen doen. Daar ontstaat nu bij advocatenkantoren krapte, terwijl het passeren van aktes voor onroerend goed niet loopt. Wij hebben geen cultuur waarin wij elkaar op een verjaardagsfeestje vragen: wat heb jij het afgelopen jaar aan bijscholing en training gedaan? Wij praten wel over de vakanties die wij hebben gehouden, maar niet over het idee dat je je permanent ontwikkelt, omdat er nu eenmaal op de arbeidsmarkt geen zekerheid te bieden is. Dat kan van hoog tot laag, voor de een kan het dit zijn en voor de ander dat. Het is geen onderdeel van ons arbeidsbestel. Willen wij iedereen effectief lang kunnen laten doorwerken, dan zou dat wel moeten. Je moet dan al beginnen met de jongere werknemers. Je moet ook bekijken wat je bij ouderen nog aan prikkels kunt doen. Je ziet bijvoorbeeld dat mensen die heel lang hetzelfde werk doen door ervaringsconcentratie vastlopen in de functie waarin zij zitten. Het kan heel goed zijn dat mevrouw Jansen bij het ene bedrijf vastloopt en mijnheer Pietersen bij het andere bedrijf. Hun werkgevers zouden dan met elkaar in contact gebracht kunnen worden. De ene werkgever heeft iemand die dit kan en de andere zoekt iemand die dat kan. Dan kunnen zij bijvoorbeeld in poolverband iets organiseren. Wij organiseren regelmatig oplopen voor werkgevers en dan zie je dat op regionaal niveau dit soort afspraken tussen werkgevers kunnen worden gemaakt. Iemand moet dat echter wel organiseren. De werkgevers zijn zo druk bezig met het dagelijkse leven, en zeker in deze tijden van crisis met overleven, dat zij er niet aan toe komen om dat soort dingen zelf te organiseren.

De heer Blok zei dat werkgevers dat niet doen en dat daar wel iets achter zal zitten. Ja, daar zit achter dat iedereen bezig is met het oplossen van zijn eigen probleem voor de relatief korte termijn. Niemand – ik chargeer nu even – bekommert zich om de vraag hoe het gemeenschappelijk gaat. Werkgevers en werknemers kunnen samen afspraken maken en dat kan worden ondersteund vanuit de O&O-fondsen. Ook de overheid kan daarbij fiscaal een rol spelen. Als je organiseert dat werkgevers veel vaker en veel meer met elkaar in contact worden gebracht, zodat dit soort uitwisselingen kan plaatsvinden, kun je zelfs iets doen met de mensen die nu in

het kader van de crisis als oudere werknemer werkloos zijn geworden. Het is veel effectiever om op een positieve manier in te zetten op het matchen van vraag en aanbod. Wij weten dat, ondanks de crisis, er nog steeds sectoren en bedrijven zijn met tekorten aan personeel. Niet iedereen is onmiddellijk voor alles rechtstreeks inzetbaar, maar vaak is er maar een klein beetje extra nodig aan investering in wat mensen kunnen om ervoor te zorgen dat mensen dat werk wel kunnen doen. Dat is een veel effectievere inzet van overheidsgeld dan bijvoorbeeld een doorwerkbonus, die vooral terechtkomt bij de mensen die het eigenlijk niet nodig hebben. Economen noemen dat een «dead weight loss»: geld waarvoor je niets hebt.

Economen zouden op een andere manier naar productiviteit moeten kijken. Ik ben zelf econoom en ik doe dat in feite al. Niet alle economen zijn dus over één kam te scheren. Het is een kwestie van goed kijken. Dat moet je aan werkgevers voorleven. De overheid, bedrijven en organisaties in de collectieve sector zouden daarin heel goed zelf een rol kunnen spelen. Je zou moeten bekijken wat iemand die nu buiten spel staat, eigenlijk kan en waarvoor hij geschikt is. Er moet iemand caseholder van zo iemand zijn om dat daadwerkelijk te doen. Als je met werkgevers in gesprek bent en je vraagt naar de effectiviteit van de bemiddeling van alle organisaties die in Nederland op een of andere manier bezig zijn om mensen aan het werk te helpen, wordt er steen en been geklaagd. Je hoeft het niet eens te vragen; werkgevers beginnen over het algemeen spontaan te praten. De gemakkelijke gevallen worden eruit gehaald en zij weten zelf ook niet wat zij met de moeilijke gevallen moeten. Dat geldt op dit moment in belangrijke mate, omdat de budgetten van de instanties niet zijn meegegroeid met de omvang van de werkloosheid. Per medewerker die bij het UWV aan de slag is, is er dus een hogere caseload. Zo iemand wordt zelf ook afgerekend. Hij haalt dus vooral de gemakkelijke gevallen eruit en de moeilijke gevallen blijven op de stapel liggen.

Mevrouw **Goedhart**: Voorzitter. Ik sluit in eerste instantie aan bij het betoog van de heer Schippers in antwoord op de casus van de heer Blok. Ik wil nog een stapje verder gaan. Ik denk dat vijf jaar geleden die vraag niet is gesteld aan de mensen in de organisaties. Het begint met de vraag: wat denk je over vijf jaar te doen? Je kunt je ook voorstellen dat mensen op dat moment worden uitgenodigd om verder te kijken dan hun eigen functie of beroepsgroep breed is. Bij loopbaancoaching komt het vaak voor dat men in de middenfase van het leven met de vraag geconfronteerd wordt of de baan die men nu heeft, past bij de mens die men is geworden. Veel mensen hebben al jong een keuze voor een opleiding of een beroep gemaakt. Zij zijn daarin terechtgekomen en komen op enig moment met vragen als: kan ik mij hierin nog volledig ontplooien, voldoet het in termen van zingeving en wil ik hiermee verder? Het zou goed zijn om mensen buiten de gebaande paden van hun eigen beroep te prikkelen daarover na te denken.

De **voorzitter**: Kunt u het iets concreter maken? Uw collega deed dat voor de advocaat. Kunt u de bouwvakker concreet maken?

Mevrouw **Goedhart**: Ik heb een aantal jaren geleden een groot loopbaanproject gedaan voor stratenmakers bij een grote gemeente. Daarbij was als bijzonderheid dat het een geografisch geïsoleerd stadsdeel was. Daar werkten allemaal mensen, die in hun familie allemaal stratenmakers hadden. In dat vak stroomden allemaal redelijk jonge jongens in, wier hun vader en oom daar ook al werkten. Dat was een voor de hand liggende beroepskeuze, want dat had men altijd om zich heen gezien. Wij zijn met leidinggevend en personeelszaken begonnen met uitgebreide vragenlijsten. Daaruit kwam, doordat mensen werden bevraagd over wat zij nog meer konden en waarvoor zij nog meer belangstelling hadden, een

rijkdom aan ideeën uit naar voren. Vervolgens is een heel aantal concrete loopbaantrajecten afgesproken. Inmiddels hebben wij de verworven competenties die enorm helpen, maar ook in dat project bleek dat mensen wel degelijk belangstelling hadden om ander werk te gaan doen. Een aantal is doorgestroomd naar andersoortige, overigens ook minder fysiek belastende, functies. Als je de voorzieningen treft en daartoe wordt uitgenodigd, helpt dat.

Wat niet helpt in het management, is dat leidinggevenden niet worden afgerekend op dit soort gesprekken. Ook is het soms lastig. Wij praten gemakkelijker over elkaar dan met elkaar. Dat komt ook in organisaties voor. De leidinggevende verzucht wat gemakkelijker dat hij bepaalde functionerings- of ontwikkelgesprekken behoorlijk lastig vindt in plaats van dat hij in dat gesprek weet te delen met betrokkene hoe lastig hij dat vindt en waarom dat zo is. Het verder implementeren van levensfasebewust personeelsbeleid is een kwestie van lange adem.

Mevrouw Sap heeft gevraagd naar de duurzame inzetbaarheid en of de kabinetsplannen toereikend zijn. Het expertisecentrum LEEFtijd voert al een aantal jaren een project Vacatures voor alle leeftijden uit waarin het werkgevers, zonder te veel met de vinger te zwaaien, wijst op verboden leeftijdsonderscheid in advertenties. Wij zien wel een verbetering optreden, maar hebben in het afgelopen jaar ook een aantal ontluisterende reacties gehad van mensen. Wij proberen charmant onder de aandacht te brengen dat iets niet behoorlijk is en niet past in het juridisch kader, maar ook dat men vaak enorme kansen van mensen onbenut laat. Het blijkt een weg van lange adem om dat onder de aandacht te brengen en mensen ertoe te bewegen om op een andere manier naar de mogelijkheden van oudere werknemers te kijken.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik weet dat het een proces van lange adem is, maar hoe zouden wij dat iets kunnen versnellen?

Mevrouw **Goedhart**: Dat is een kwestie van massa maken en met veel extra aandacht en energie in gerichte projecten op organisatie- of brancheniveau de goede instrumenten inzetten om het levensfasebewust personeelsbeleid vorm te geven.

De heer **Swank**: Voorzitter. Ik antwoord kort op de vraag van de heer Ulenbelt inzake de omissie om de groene druk te beschouwen. Ik heb willen laten zien wat de rekening is en wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn om er iets aan te doen. Je kunt wijzen op de groene druk en je kunt nog tientallen andere mogelijkheden noemen om uit de problemen te komen, maar die leveren weer nieuwe problemen op. Dat hebben wij allemaal niet gedaan. Ik heb het beperkt gehouden tot dat deel, omdat het daar het meest voor de hand ligt.

Ik voeg daaraan toe dat, wat je ook aanwijst, je het probleem niet moet ontkennen. Het is er gewoon. Je hebt te maken met een probleem dat een gevolg is van de demografie. Dat is echt anders dan de afgelopen decennia. De bevolkingsspiramide keert zich als het ware om. Dat is een beetje overdreven, maar daar gebeurt echt wat. Het is een illusie te denken dat je dat kunt adresseren met dezelfde governance van de economie als in de afgelopen dertig tot veertig jaar. Je moet iets doen. Je hebt keuzemogelijkheden, maar je moet het probleem niet ontkennen. Hopelijk komt er een productiviteitsstijging. Je moet je er echter niet rijk mee rekenen. Of het helpt, weet ik eerlijk gezegd niet. Je wilt de AOW-gerechtigde immers laten meeprofiteren van die productiviteitsstijging. De uitkering moet welvaartsvast blijven en dan blijft de rekening gewoon terugkomen. Dat lost op zichzelf niets op.

Tot slot de vraag van mevrouw Sap over de zware beroepen. Ik ben geen arbeidsdeskundige, maar ik weet wel dat je, als je heel veel uitzonderingen gaat maken in het publieke domein, het proces kwijt bent. Het is

heel moeilijk. Wat twintig jaar geleden een zwaar beroep was, is dat misschien nu niet meer. Twintig tot dertig jaar geleden hoorde je nooit over de werkdruk in de zorg. Die is significant toegenomen, in ieder geval de klachten erover. Het is een zwaar beroep, maar ik kan niet beoordelen hoe het over twintig jaar is. Zo heeft iedereen zijn eigen verhaal. Het zal niet moeilijk zijn om een heel lange lijst te maken. Het zal heel lastig zijn om een korte lijst te maken, die een tijdje meegaat.

De heer **Van Ewijk**: Voorzitter. De heer Ulenbelt vraagt hoe wij zo zeker kunnen weten hoe het er in 2040 uitziet. Dat kunnen wij niet. Dit is geen voorspelling. Wij weten dat de demografische samenstelling gaat veranderen. Die voorspelling maken niet wij, maar het CBS. Als de voorspelling fout is, moet u dus daar zijn. Wat zouden de consequenties zijn voor de regelingen die wij nu hebben? Zouden wij dezelfde regelingen kunnen betalen als mensen langer leven en als er minder kinderen zijn in verhouding tot ouderen? Het is meer een calculatie dan een voorspelling. De heer Ulenbelt vraagt waarom het probleem zich in het verleden niet heeft voorgedaan en of het te maken heeft met de groene druk. Het aantal kinderen per gezin is afgenomen sinds 1970. Het is van vier naar twee gegaan. De mensen die nog vier kinderen hadden, zijn nu al lang met pensioen. Sinds 1970 is het aantal redelijk stabiel en ik verwacht niet dat er veel verandert. Ik ken de cijfers van het verleden niet precies. Het kan natuurlijk zijn dat in het verleden de AOW minder gegroeid is dan de lonen. Dat kan, maar is dat een oplossing voor het probleem? De enige vraag die wij bij onze sommen stellen, is of wij de AOW in verhouding tot de lonen hetzelfde kunnen houden als nu bij een veranderende demografie.

Met betrekking tot de productiviteitsstijging sluit ik aan bij de woorden van de heer Swank. Je wilt natuurlijk de uitkeringen koppelen aan de lonen. Ik herken mij niet in de uitspraak om niet te investeren in oudere werknemers. Laten wij dat alsjeblieft wel doen.

Met betrekking tot de prikkels om te participeren is door verschillende mensen achter de tafel gezegd dat wij veel bewuster de levenscyclus moeten plannen. Mensen moeten er rekening mee houden dat zij tot hun pensioen werken. Daar gaat nog wel eens wat mis. Mensen investeren soms onvoldoende in hun toekomst of blijven te lang zwaar werk doen. Dat is niet zo gemakkelijk op te lossen. Dat vergt een cultuuromslag. Sociale partners spelen daarin een belangrijke rol. Ook de overheid kan een rol spelen, en heeft dat ook al gedaan met het actuariael fair maken van de pensioenen. Dat werkt enorm goed. Het betekent dat mensen zelf betalen als zij eerder met pensioen gaan. Wij zien dat dit een cultuur-omslag geeft. Het vanzelfsprekende idee dat je vroeger met de vut ging, is weg voor deze cohorten.

De participatie gaat dus omhoog. Ik deel de zorg dat dit voor de lagere inkomens een minder effectieve prikkel is dan voor de hogere. Hier sta je als econoom voor een paradox. Enerzijds wil je de lage inkomens wat extra beschermen, maar extra bescherming verzwakt de prikkels. Daarin moet evenwicht worden gezocht. Ik heb er geen simpel antwoord op.

Blok 5: Wetenschap II

Gesprek met:
de heer Van Dam;
de heer Van Wijnbergen;
de heer Verbon;
de heer Klinkhamer;
de heer Bovenberg.

De heer **Van Dam**: Voorzitter. Als ik de stukken lees die door het kabinet ten behoeve van de Kamer en van deze discussie zijn geproduceerd, valt

mij vooral op dat het net is alsof wij allen in dienst staan van een geheimzinnige macht, ten opzichte waarvan wij de plicht hebben om ons tot het uiterste in te spannen om zo productief mogelijk te zijn. Ik denk dat er heel weinig mensen zijn die zo leven. Je moet beginnen met te erkennen dat mensen, naarmate ze ouder worden, een andere levenshouding krijgen, die ook consequenties heeft voor hun functioneren in de politiek.

Ik geef een voorbeeld. Er is een tijd geweest dat ik heel graag lid zou zijn van de Tweede Kamer. Die ambitie had ik. Dat is mij gelukt. Als u het mij nu zou vragen en u zou mij driemaal de Balkenendenorm bieden, zou ik daarvoor passen, omdat ik nu een andere ambitie in mijn leven heb. Ik wil niet meer optimaal produceren, maar doe toch nog een heleboel dingen, omdat die mij interesseren, omdat ik er bevrediging in vind en omdat ik ze nuttig vind, hoewel er velen zullen zijn die dat bestrijden. Kortom: men moet uitgaan van de mensen in plaats van een idee over ons functioneren als mensen die alleen maar dienstbaar zijn aan de economie. Dan kun je mensen economisch veel rendabeler maken dan nu het geval is.

De heer **Van Wijnbergen**: Voorzitter. Aan de demografische veranderingen die op ons afkomen, valt heel weinig te doen. Dat is een mondiaal fenomeen en die veranderingen gebeuren hier net als in de rest van de wereld, maar niet allemaal op hetzelfde moment en met dezelfde timing. Hoe je pensioensysteem ook georganiseerd is, pensioensystemen doen hetzelfde. Ze pakken iets van werkenden en geven iets aan niet-werkenden. Als de verhouding tussen die twee drastisch wijzigt, moet er iets gebeuren. Het is een grote uitdaging. De meeste oplossingen hebben negatieve effecten, die op verschillende partijen in de economie heel anders neerslaan.

Je moet een manier zien te vinden om adequaat te reageren op de demografische uitdaging. Met adequaat bedoel ik dat geleverd wordt wat wij als een sociaal minimum noodzakelijk vinden voor de bescherming van ouderen, zonder dat de aanpassingsproblemen eenzijdig bij één groep terechtkomen. De levensverwachting van mensen met lagere inkomens is lager dan van mensen met hogere inkomens. Ik zie het hoofdprobleem niet eens zozeer in de verhoging van de AOW-leeftijd, maar in de vraag hoe je flexibiliteit kunt inbrengen die ervoor zorgt dat er geen fiscale tijdbom ligt onder ons systeem en die toch recht doet aan het feit dat mensen die arm zijn, een andere levensloop hebben dan mensen die rijk zijn. Je moet die twee zaken in evenwicht brengen. Dat lijkt mij het thema. De oplossingen komen straks aan de orde.

De heer **Verbon**: Voorzitter. Dank voor de uitnodiging. Ik heb getwijfeld of ik deze uitnodiging zou aannemen, omdat ik het idee heb dat deze discussie mosterd na de maaltijd aan het worden is. Ik verkondig al een jaar lang hetzelfde in kranten, tijdschriften, op radio en televisie, namelijk dat een verhoging van de AOW-leeftijd contraproductief werkt, dat het onnodig is en dat het ook nog eens heel onrechtvaardig is. Ik verkondig dat al een jaar en van uw commissie is er één lid geweest die heeft gevraagd of ik dat kon toelichten, namelijk de heer Ulenbelt. Andere leden hebben dat niet gedaan. Ik heb dan ook het idee dat de politieke standpunten al zijn ingenomen en dat er niet veel behoefte is om naar argumenten te luisteren.

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Dit is een hoorzitting. Wij hebben de heren hier uitgenodigd en ik ben buitengewoon geïnteresseerd in hun standpunt.

De heer **Verbon**: Ik wilde net zeggen dat ik iets eerder ben gekomen en nu het idee heb gekregen dat er wel behoefte is aan uitwisseling van argumenten. Dank voor deze voorzet. Bovendien verzekerde de heer Van

Dam mij dat je een verzoek van Kamerleden niet zo maar naast je neer kunt leggen. Dat heb ik dus niet gedaan. Ik heb mijn punten ingebracht en kan die in deze inleiding niet helemaal uitwerken. Ik noem de punten nogmaals kort.

De **voorzitter**: Nee, u hebt uw tijd er nu op zitten. Wellicht kunt u dat straks nog inbrengen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Wij willen de kritiek horen.

De **voorzitter**: De leden vragen u uw betoog voort te zetten.

De heer **Verbon**: Ik zal proberen het kort te houden; ik heb immers al jarenlang hetzelfde verkondigd. In de vorige zitting is uitgebreid besproken dat de verhoging van de AOW-leeftijd de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers alleen maar verslechtert. Er is deze week weer een rapport van het NIDI uitgekomen, het vijfde of zesde in de reeks, waarin maar weer eens wordt aangetoond dat werkgevers oudere werknemers helemaal niet zien zitten, omdat zij hen zeer improductief vinden. Als zij langer in dienst moeten worden gehouden, wordt dat alleen maar erger en is er meer reden voor werkgevers om de oudere werknemers minder aantrekkelijk te vinden.

Van de flankerende maatregelen die zijn aangekondigd, kennen wij de uitwerking nog niet, omdat niemand weet hoe die moeten. Mochten die maatregelen ooit worden ingevoerd, dan zullen die de positie van de werknemers, en dan spreken wij voor een groot deel over de laagstbetaalden, ook niet verbeteren. Dat is het contraproductieve element. Er is ook een onnodig element. Er is al een verdubbeling van het aantal gepensioneerden opgetreden en er hebben zich geen financiële rampen voorgedaan. Ik wil niet zeggen dat het in de toekomst precies zo kan worden doorvertaald, maar bij de wetgever ligt de plicht om uit te leggen waarom het de komende jaren anders zou gaan dan de afgelopen jaren. Er zijn allerlei argumenten te bedenken, maar ik heb die niet gezien. Het motief dat er tekorten op de arbeidsmarkt komen, wordt ook vaak naar voren gebracht. Als je de huidige structuur van de economie doorrekent en je bekijkt, gegeven de beroepsbevolking in de toekomst, wat er nodig is voor bejaardenzorg enzovoorts, kom je uit op tekorten. Daaruit leid ik af dat er weinig vertrouwen is in de werking van de markt. De komende jaren zal ongetwijfeld de structuur van onze economie sterk veranderen. Wij worden nog meer een diensteneconomie en minder een producteneconomie. Je kunt dat niet leuk vinden, want er verdwijnt natuurlijk dynamiek, maar dat is wat er komen gaat. Dat leidt naar mijn idee niet noodzakelijkerwijs tot tekorten. Het leidt tot wijzigingen en op korte termijn tot allerlei tekorten en overschotten. Op de lange termijn zal de economie er anders uitzien.

Ik vind de rechtvaardiging van het kabinet dus niet heel sterk. Ik denk dat de maatregel uitermate onrechtvaardig is, omdat die vooral mensen treft met lage inkomens. Zij hebben meestal geen doorlopend arbeidsverleden, zodat zij niet in aanmerking komen voor allerlei extra flankerende maatregelen. Juist voor dat soort mensen is oorspronkelijk de AOW bedoeld. Dat is in de SER nadrukkelijk aan de orde gekomen. Juist voor die mensen laten wij de AOW in feite voor een groot deel zakken.

De heer **Klinkhamer**: Voorzitter. Ik treed hier op als persoon en niet als lid van een of andere medische organisatie. Ik ben medicus. Dat wil ik in dit illustere gezelschap van economen even duidelijk stellen. Ik vind dat de gezondheid in de hele AOW-problematiek veel te weinig aan bod komt. Voorts vind ik, en dat is al uitstekend toegelicht door de heer Schippers, dat mensen verschillen en dat je qua pensioenleeftijd en zware beroepen een individuele aanpak moet hebben.

Er komt een zekere zorgplicht naar voren voor de leden van de verschillende vakbonden en verenigingen. Ik vind dat die zorgplicht eerder moet ingaan en dat je in de eerste plaats een zorgplicht moet hebben om die mensen gezond naar de leeftijd van 67 te brengen. Nog belangrijker is misschien de zorgplicht om de lager opgeleiden te brengen tot het niveau van de hoger opgeleiden.

De heer **Bovenberg**: Voorzitter. Ik complimenteer het kabinet met deze heel moeilijke maatregel in een moeilijke tijd. De maatregel is heel sociaal en daarom goed. Ik pleit al jaren voor een hogere pensioenleeftijd en ben blij dat het kabinet daartoe nu heeft besloten. Er zijn drie belangrijke redenen voor: arbeidsmarkt, pensioenstelsel en de overheidsfinanciën. Voor de arbeidsmarkt is het vooral een heel sociale maatregel, omdat hij ervoor zorgt dat er genoeg arbeid blijft voor de grote collectieve sector die wij hebben. Zorg en onderwijs zijn heel afhankelijk van arbeid. Juist de kwetsbaren zijn afhankelijk van die sectoren. Een andere reden is dat wij ervoor moeten zorgen dat er voldoende arbeid blijft. Juist mensen met een krappe beurs zullen die dure arbeid later niet kunnen betalen als er niet voldoende arbeid is.

Het is beter om het pensioenstelsel te versoberen dan om het te laten verschralen. Als wij het pensioenstelsel niet aanpassen aan de hogere levensverwachting, neemt de indexatiekwaliteit af en dat is vooral belangrijk voor mensen die al oud zijn.

De overheidsfinanciën zijn niet houdbaar. Wij beloven eigenlijk te veel aan mensen. Als wij vertrouwen in elkaar willen houden, is het belangrijk dat het kabinet niet meer voorspiegelt dan het kan waarmaken.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik dank een ieder voor de korte inleiding en voor de papers die zijn opgestuurd. Ik wil graag het commentaar horen van de heer Bovenberg op de standpunten die de heer Verbon inneemt. Ook wil ik graag dat de heer Verbon commentaar geeft op de inbreng van de heer Bovenberg. Het zijn namelijk twee uitersten.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik wil de heren Verbon en Van Dam complimenteren voor hun inzet het afgelopen jaar. Op intellectueel niveau hielden zij in ieder geval het perspectief open dat je er met 65 mee zou kunnen stoppen. Zij waren wel een beetje roependen in de woestijn.

De heer **Van Dam**: Dat was Mozes ook.

De heer **Ulenbelt** (SP): Op intellectueel gebied was het een woestijn, maar in het land heeft de overgrote meerderheid veel hoop ontleend aan de argumentatie die zij beiden hebben gegeven. Ik verzoek beide heren te reageren op de woorden van de heer Bovenberg.

In het dagblad Trouw heeft de heer Bovenberg een uitvoerig interview gegeven, waarin hij zegt dat Christus de eerste econoom was. Dat was in Trouw-kringen bijna blasfemisch. Nu zegt hij in zijn stuk dat de vakbeweging niet een grootkapitalist moet worden in de pensioenfondsen. Als wetenschapper complimenteert hij het kabinet. Is hij niet een beetje de weg kwijt? Is hij eigenlijk niet een propagandist voor dit kabinet, in het bijzonder voor het CDA, in plaats van een wetenschapper?

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Voorzitter. Alle gasten hebben erop gewezen dat deze maatregel een extra uitdaging biedt voor lagere inkomensgroepen. De heer Bovenberg heeft dat nu niet expliciet gedaan, maar uit het verleden weet ik dat de participatie van lagere inkomensgroepen ook zijn volle aandacht heeft. Er is gewezen op het verschil in levensverwachting en op het verschil in gezondheid. De hamvraag is natuurlijk: hoe kunnen wij ervoor zorgen dat de lage inkomensgroepen meer gaan

participeren? Het sociale aspect dat de heer Bovenberg noemt, zie ik ook. Wij moeten genoeg arbeidskracht voor de collectieve sectoren houden, maar hoe zorgen wij ervoor dat wij op een verantwoorde manier de AOW-leeftijd flexibiliseren? Hoe zorgen wij ervoor dat juist deze kwetsbare groep, die nu met 55 eigenlijk al niet goed gezond meer is, straks langer kan doorwerken? Ik hoor graag van iedereen een reactie, niet zozeer een analyse van het probleem, maar van de oplossing.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Ik zal eerst verantwoording afleggen aan de heer Verbon, want ik herken zijn gevoel helemaal. Hij schrijft een stuk in de Volkskrant en ik reageer niet. Ik schrijf ook wel eens een stuk in de Volkskrant en daar reageert de heer Verbon dan weer niet op. Met de meeste anderen hier aan tafel heb ik wel eens gediscussieerd. Met de heer Van Dam nog nooit in zijn rol als wetenschapper, maar wij zijn elkaar allemaal wel eens tegengekomen.

De reden waarom ik het artikel van de heer Verbon niet heb opgepikt, is dat de berekeningen ontbraken. Ik heb zelf ook wel eens een AOW-voorstel gedaan. Ik kan dat zelf niet doorrekenen en heb dat aan het CPB voorgelegd. De heer Verbon schetst in een aantal zinnen dat andere maatregelen ook voldoende zouden opleveren. Daarvan wil ik meer berekeningen hebben, zeker van een hoogleraar economie. Als hij die alsnog kan leveren, kunnen wij een vruchtbare discussie hebben. Ik heb een vraag aan de heer Klinkhamer. Als enige arts onder de economen heeft hij een bijzonder interessante notitie gestuurd. Een aantal keren is aan de orde gekomen dat de levensverwachting van lager opgeleiden korter is dan van hoger opgeleiden. Dat wordt nu gekoppeld aan het korter profiteren van de AOW, maar dat lijkt mij het minste probleem. Het lijkt mij vooral vervelend dat men überhaupt korter leeft. Tot nu toe beschouwen wij dat als een gegeven. Ik ben juist benieuwd naar de voor mij veel wezenlijker vraag: is er niet iets te doen aan de levensverwachting? Dat lijkt mij belangrijker dan het effect op de AOW.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Bij die laatste vraag sluit ik mij aan. Gezondheid is het uitgangspunt, zo stelt de heer Klinkhamer in zijn bijdrage. Kan hij daarop nader ingaan? Hij zet een ambitie in zijn stuk, maar wij zijn benieuwd welke ideeën daarachter schuilgaan.

Dan een vraag aan de heer Van Wijnbergen. Hij zegt dat wij straks te spreken komen over de oplossingen. Ik wil daarover graag iets horen. Ik ben nieuwsgierig wat je volgens hem kunt doen voor de mensen aan de onderkant.

Ik dank de heer Van Dam voor zijn schriftelijke en mondelinge bijdrage. Geen mens is gelijk, dat klopt. In de SP-fractie hebben wij Remi Poppe, die ruim 70 is, maar nog heel graag Kamerlid. In die zin zie je de verschillen. Sommigen willen wel, anderen niet en dat is ieders goed recht. In de schriftelijke bijdrage van de heer Van Dam staat dat wij veel meer moeten nadenken over het aanbod van baantjes die passen bij mensen. Daarop gaat hij nu niet in. Die discussie is relevant voor de Kamer. Hoe zouden wij dat kunnen vormgeven op een wijze waarop wij veel meer toekomen aan vervulling dan nu?

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Wat moet ik nog vragen? Ik ben zeer benieuwd naar de standpuntuitwisseling tussen de heren Bovenberg en Verbon. Ik zou de heren Van Wijnbergen en Van Dam ook willen uitnodigen om op elkaars argumenten te reageren.

Ik verzoek de heer Van Dam om, naast de mooie filosofische beschouwing, ook aan te geven wat hij vindt van de voorliggende voorstellen, hoe hij die duidt en waar ze beter zouden kunnen.

Ik sluit mij aan bij de vraag van de heer Blok aan de heer Verbon. Hij heeft buitengewoon originele berekeningen. Hij heeft onder andere gezegd dat het budgetneutraal is als de AOW-leeftijd naar 63 wordt verlaagd en dat

het 2 mld. kost om de AOW-leeftijd te verhogen. Hij zegt dat als minder mensen een uitkering krijgen, het meer geld kost en als meer mensen een uitkering krijgen, het minder kost. Zijn er anderen die deze mening delen of kan hij ons naar anderen verwijzen die op dezelfde conclusie uitkomen?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Uit een onderzoek is gebleken dat mensen vooral willen werken omdat zij het plezierig vinden en niet om allerlei andere redenen. Het is heel belangrijk dat wij de discussie niet richten op het uitgangspunt dat ouderen niet kunnen, maar op de wijze waarop wij ouderen die willen werken, dat mogelijk kunnen maken. Ik hoor de heer Van Wijnbergen zeggen dat de kern van de vraag is dat je maatwerk zou moeten bieden. Ik wil graag weten hoe je dat maatwerk biedt.

De heer Van Dam vindt werken heel leuk, ook omdat er genoeg te doen is waarin hij zijn ei kwijt kan. Hoe kunnen wij dat ook mogelijk maken voor mensen die het wat moeilijker hebben?

De heer Bovenberg begon met een enorm compliment aan het kabinet en gaf vervolgens redenen waarom de AOW-leeftijd zou moeten worden verhoogd. Tegelijkertijd zou de maatregel vanwege die redenen niet pas in 2020 moeten ingaan, maar veel sneller. Kan hij daarop reageren?

De heer **Bovenberg**: Er is gevraagd om een reactie op de argumenten van de heer Verbon. Het eerste argument dat hij naar voren brengt, is dat de hogere AOW-leeftijd leidt tot een nog zwakkere positie van ouderen werknemers. Ik denk dat het net andersom is. Een hogere pensioenleeftijd zorgt er juist voor dat er meer prikkels komen voor mensen om meer te investeren in zichzelf. De hele discussie die zojuist is gevoerd, is daarvan een illustratie. Eindelijk wordt er eens gesproken over de wijze waarop wij talenten van mensen beter kunnen onderhouden en uitbouwen. Het is niet alleen een betere prikkel, het geeft ook meer middelen. Als wij bijvoorbeeld in de tweede pijler de pensioenleeftijd durven te verhogen, valt er een groot deel van de loonsom vrij om te investeren in mensen. Zo krijgen mensen een sterkere arbeidsmarktpositie.

Het tweede argument van de heer Verbon is dat in de afgelopen 40 jaar de uitgaven voor de AOW ook niet zijn verdubbeld. Ik denk dat wij het juist niet zo willen doen als in de afgelopen 40 jaar, omdat soms de koppeling is opgeschort. Waarom willen wij de AOW-leeftijd verhogen? Waarom willen wij de AOW in zekere zin versoberen? Opdat de AOW in de toekomst niet verschraalt. Dat is de hele doelstelling ervan. Hetzelfde geldt voor de zorg en het onderwijs. Bovendien houden die berekeningen geen rekening met allerlei fiscale kortingen die wij hebben ingevoerd om de AOW nog op te plussen. Voorts gaan wij naar een heel andere economie. Dat hebben de heren Van Ewijk en Swank ook al gezegd. Die periodes zijn dus niet te vergelijken.

Het derde argument is dat het langzamerhand invoeren van de maatregel vooral de jongeren treft. Ik denk dat er veel voor te zeggen is dat jongeren langer doorwerken omdat zij langer leven. Jongeren gaan weliswaar later met pensioen en krijgen later AOW, maar profiteren nog net zo lang van hun pensioen als ouderen, omdat hun levensverwachting hoger ligt. Bovendien – dat is de uitdaging voor ons land – moeten wij meer investeren in jongeren, zodat zij met plezier langer kunnen doorwerken. De discussie gaat dan ook over de vraag hoe wij mensen met plezier langer op de juiste plaats kunnen laten doorwerken. Dat is de grote uitdaging.

Een ander argument betreft vooral de lagere inkomens en de vraag wat wij daaraan gaan doen. Er is een aantal acties denkbaar. Ik ben erg voor een hogere pensioenleeftijd. Een hogere pensioenleeftijd kan leiden tot denivellering. De AOW is vooral belangrijk voor de lagere inkomens en werkt denivellerend uit. De levensverwachting is een argument. Je moet tegelijkertijd een aantal maatregelen nemen die nivellerend uitwerken. Op

die manier koppel je de pensioenleeftijd los van de inkomensverdeling. Je wilt immers niet de inkomensverdeling veranderen. Er wordt nu een strijd gevoerd tussen politieke partijen; dat gebeurt altijd bij een onderwerp. Partijen die meer voor herverdeling zijn, grijpen het onderwerp aan om meer te herverdelen. Dat moet niet. Wij moeten de pensioenleeftijd verhogen en het loskoppelen.

Er is een aantal mogelijkheden om dat te doen. Een mogelijkheid is om meer ouderenkortingen aan de onderkant voor lagere inkomens te geven en dat te financieren door lagere ouderenkortingen voor hogere inkomens. Fiscalisering is een andere mogelijkheid. Ik ben zelf voorstander van een flexibele AOW, waarbij mensen recht krijgen op een eerder ingaande AOW, maar als tegenprestatie door gemeenten worden ingezet in het kader van de WMO. Dat is een manier om tegelijkertijd lage inkomens, die wellicht geen baan kunnen vinden in de particuliere sector, toch langer door te laten werken via de gemeenten. De gemeenten krijgen op die manier een sterkere positie in het bewaren van het sociale kapitaal in wijken en dorpen.

Er is gevraagd of de invoering niet sneller moet. Ik denk dat het inderdaad sneller moet. Ook in de SER is ons dat door het CPB voorgehouden. De maatregel moest voor 2015 effect hebben. Het is beter om de maatregel geleidelijker in te voeren, zodat je geen grote stappen krijgt. Als ik het voor het zeggen had, zou ik de AOW-leeftijd vanaf 2015 tot 2027 met 2 maanden per jaar verhogen en vanaf 2027 zou ik de AOW-leeftijd koppelen aan de trendmatige stijging van de levensverwachting. In 2027 zou de AOW-leeftijd dan op 67 liggen en daarna voer je de eerlijke regel in, die in bijna alle ons omringende landen wordt gehanteerd, dat de AOW-leeftijd is gekoppeld aan de levensverwachting op 65 jaar.

De heer **Verbon**: Voorzitter. Een van mijn argumenten is inderdaad dat verhoging van de AOW-leeftijd leidt tot een slechte arbeidsmarktpositie van laagbetaalden. Dat is evident en is ook vandaag al vaak uitgesproken. De positie van die mensen is op dit moment heel slecht en als je nu de AOW-leeftijd zou verhogen, heeft dat desastreuze gevolgen voor deze groep.

Nu wordt dat uitgesteld en dan zegt de heer Bovenberg dat wij die tijd moeten gebruiken om te zorgen dat die mensen gaan investeren in hun human capital. Ik denk dat de mogelijkheid tot scholing voor deze mensen zeer overschat wordt. Wij moeten niet vergeten dat in Nederland 60% van de leerlingen op de basisscholen, misschien wel meer, naar het vmbo gaat. Een groot deel daarvan is blij als zij de school hebben verlaten. Die mensen kun je op hun 40ste niet meer de schoolbanken insturen. Ik zie niet hoe deze mensen moeten investeren in hun menselijk kapitaal, want dat willen zij eenvoudigweg niet. Ik neem aan dat zij het ook niet kunnen. Er is een bepaalde verdeling van intelligentie, productie en kunde en daarmee moet je rekening houden. Je kunt die mensen niet tegen hun wil de schoolbanken insturen. Bij hoogopgeleiden zou dat misschien kunnen, maar ook daar moet je de effecten niet overschatten. Ik kan bijvoorbeeld zoveel studeren als ik wil, maar de jongeren die nu net van de universiteit komen, hebben zo'n grotere kennis van methoden en technieken van wetenschappelijk onderzoek dat ik hen nooit meer kan inhalen. Ik ga daartoe ook geen poging doen en ik ga mij dus niet bijscholen, ook niet als de heer Bovenberg mij dat vraagt.

Het wil niet zeggen dat wij geen poging moeten doen. Ik ben er zeker voor om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers en laagbetaalden te verbeteren. Ik denk alleen dat de verhoging van de AOW-leeftijd daarbij niet helpt, maar dat daarmee juist het tegenovergestelde wordt bereikt. Ik vind het slecht dat de AOW-discussie is gekoppeld aan de discussie over pensioenen. Over de rug van de laagbetaalden, vaak mensen die geen AOW hebben, wordt het hele pensioenstelsel ter discussie gesteld. Ik zie de voorstellen voor de aanvullende pensioenregelingen en het

faciliteren en aanpassen van de premieaftrek, door werkgevers al gedaan voordat het SER-overleg klapte, als werkgeversvoorstellen. Sommige werkgevers zijn best sociaal, maar ik betwijfel of het een sociaal voorstel is. Het is helemaal gemotiveerd vanuit de werkgevers voor een besparing in de aanvullende pensioenen. Wij kunnen best bespreken dat er iets met die aanvullende pensioenen moet gebeuren, want de kosten daarvan zijn hoog en worden hoger. Dat moet echter losstaan van de discussie over de AOW-leeftijd, omdat het gaat om mensen die voor een groot deel geen kant op kunnen. Het gaat niet over de hoogbetaalden, zoals wij hier aan tafel.

Een ander punt is de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Die is in 2006 voor het laatst door het CPB berekend. Het schijnt dat het CPB nu opnieuw bezig is. Toen kwam men uit op 2,3% houdbaarheid. Dat wil zeggen dat het overheidsfinancieringstekort omlaag zou moeten met 2,6% om de overheidsfinanciën houdbaar te maken. Het heeft een beetje het karakter van een dagkoers. Soms is het 3%, dan weer 2% en nu wordt wel eens 8% genoemd.

De AOW is de afgelopen 30 jaar absoluut niet welvaartsvast geweest. Voor een deel kwam dit door kortingen, omdat er in de jaren tachtig een heel sterk bezuinigingsbeleid was. Voor een deel komt het ook door de uitkeringsystematiek van de AOW, het verschil tussen verdiende lonen en cao-lonen. De AOW wordt wel aangepast aan de cao-lonen, maar niet noodzakelijkerwijze aan de verdiende lonen en dat leidt dan tot een achterstand. De AOW is dus heel sterk achterop geraakt. Toch hebben al die tijd politici beweerd dat de AOW welvaartsvast is. Politici hebben 30 jaar lang beweerd dat er in ieder geval een streven is om de AOW welvaartsvast te maken.

Nu zegt de heer Bovenberg dat wij de AOW welvaartsvast moeten houden en daarom moeten bezuinigen. Het is inderdaad waar. Als wij de AOW welvaartsvast houden, krijgen wij een verdubbeling van de uitgaven. Het aantal bejaarden verdubbelt immers en dan verdubbelen de uitgaven ook. De AOW is niet welvaartsvast geweest, maar dat wil niet zeggen dat ik vind dat er moet worden gekort op de AOW. De AOW kan best inkomensafhankelijk worden gemaakt. Het lijkt me goed om de AOW welvaartsvast te houden voor de lage inkomensgroepen en het te laten aflopen voor hogere inkomensgroepen. Dat kan leiden tot een flinke besparing. Ik weet ook wel dat je dan een deel van de problemen terugschuift naar de aanvullende pensioenen en dat daar een discussie nodig is. Nogmaals: ik vind dat die discussie los moet staan van de discussie over de AOW.

Uit mijn berekeningen blijkt dat, als je de AOW-leeftijd verhoogt, je over 30 jaar een extra uitgave krijgt van 2 mld. in plaats van een bezuiniging van 4 mld. zoals het CPB heeft berekend. Nu mag je mijn berekening best met een korreltje zout nemen, als je dan ook maar de berekening van het CPB met twee korreltjes zout neemt. Die is immers net zo relatief als mijn berekening. Het CPB doet een aantal veronderstellingen en die kun je geloven of niet.

Ik zal één veronderstelling noemen die ik niet geloof en die tot een groot verlies leidt van de budgettaire besparing. Het CPB neemt aan dat, als de AOW-leeftijd wordt verhoogd, 70.000 meer oudere personen zich op de arbeidsmarkt melden en aan de slag komen. Dat leidt tot een besparing van 1 mld. Naar mijn idee zou het net zo goed kunnen zijn dat die 70.000 oudere werknemers zich wel aanbieden, maar niet aan de slag komen. De positie van oudere werknemers verbetert immers niet door deze maatregel. Dan worden deze 70.000 werkloos en dat leidt tot een weglekkende sociale zekerheid van 1 mld. extra. In plaats van 1 mld. winst heb je dus 1 mld. verlies. Dan ben je al de helft van je bezuiniging kwijt. Zo heb ik een aantal andere veronderstellingen tegen het licht gehouden. Ik heb gekeken naar de pensioenpremies. Daar nam ik iets heel anders aan dan nu uit de bus is gekomen. Ik heb aangenomen dat de pensioenleeftijd niet wordt verhoogd. Het leidt tot een grote tegenvaller voor het

kabinet op het gebied van de aftrekbaarheid van de pensioenpremies. Als het aanvullende pensioen bij 65 zou komen te liggen, ben je nog eens 2 mld. kwijt. Dan ben je je hele winst kwijt. Zo sprokkel ik een en ander bij elkaar om te komen tot 2 mld. verlies in plaats van 4 mld. winst. Ik heb gekeken naar de berekeningen van het CPB en heb bij allerlei veronderstellingen andere veronderstellingen gemaakt. Ik heb geen groot instituut achter mij en geen groot rekenapparaat. Ik ben wel hoogleraar economie, maar ik moet het gewoon op mijn laptop doen. Uit die laptop kwam een verlies van 2 mld. Als het verhogen van de AOW-leeftijd leidt tot een verlies aan arbeidsplaatsen voor oudere werknemers omdat werkgevers hen niet meer willen hebben, leidt verlaging van de AOW-leeftijd ertoe dat werkgevers die oudere werknemers juist wel willen hebben. Dan krijg je grote positieve effecten.

De heer **Klinkhamer**: Voorzitter. Ik wil enkele statements maken die gebaseerd zijn op ervaringen van mijzelf en op literatuurgegevens. Het onderzoek wijst duidelijk uit dat het aan de slag blijven van mensen en gezondheid samengaan. Werken is zo belangrijk dat de vereniging van artsen in Engeland – en dat is in dankbaarheid overgenomen door onze Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde – hebben geconcludeerd dat werken essentieel is om de gezondheid te bevorderen en dat het bovendien ziekteverschijnselen tenietdoet. Dat valt weg bij de gepensioneerden. Zij tonen minder activiteiten en minder gezondheidsgedrag. Je gaat het er eens lekker van nemen en het gewicht stijgt. In 2030 zullen wij 1,2 mln. diabetespatiënten hebben op basis van het overgewicht dat er dan is. Hart- en vaatziekten en depressies nemen eveneens toe. Uit studies in Amerika blijkt dat die getallen er niet om liegen. Na 6 jaar blijkt dat het aantal depressies bij deze mensen een factor 3,6 hoger is dan bij vergelijkbare groepen. Wanneer deze mensen weer aan het werk gaan, verbeteren deze getallen aanmerkelijk. Zij gaan weer aan het werk en hebben weer wat te doen. De ziekteverschijnselen stoppen.

Nu zou men kunnen zeggen dat mensen dan maar buiten activiteiten moeten ontplooiën, naar de sportschool moeten gaan of moeten gaan fietsen. Ook daarnaar is een studie gedaan. Dat helpt niet. De fysieke activiteiten die deze mensen ontplooiën door te gaan wandelen of sporten, wegen niet op tegen de fysieke activiteiten die je tijdens je werk hebt. Ik praat macro-economisch, dat begrijpt u. Je moet mensen dus zo lang mogelijk gezond en onder goede arbeidsvoorwaarden aan het werk houden. Daar ligt een van de zorgplichten. Gun het ook mensen met zware beroepen om 65 te worden. Na je 65ste komen immers de grootste problemen om aan het werk te zijn. Ik kan een uitstekend verhaal laten zien van de ethicus Frits de Lange. Dat is ook iets voor de heer Van Dam.

Mensen verschillen allemaal qua biologische leeftijd. Bij ons in de medische wereld is dat heel gewoon. Als je iemand wilt opereren en het is een zware operatie, kijk je hoe de biologische leeftijd van iemand is en richt je je beslissing daarop. Economen zijn altijd blij als zij een objectief transparant element hebben, zoals de leeftijd. Dat is onzin.

Ouderen verschillen geweldig in doen en laten. Psychologen weten dat al lang. Een van onze tafelgenoten, mevrouw Sap, heeft duidelijk gezegd dat er vier verschillende soorten ouderen zijn. Je moet die allemaal op een andere manier benaderen. Bakas, onze trendwatcher, heeft dat heel leuk gezegd: individueel à la carte. Daarmee geef je hun nieuwe zingeving in het werk. Werk, zorg, flexibiliteit en re-integratie zijn dingen die op enig moment in die zorgplicht en in de besprekingen met de werknemer aan de orde moeten komen.

Dat geldt voornamelijk voor de laagopgeleiden. Bij hen is de leeftijdsverwachting 6,9 jaar lager dan bij de hoogopgeleiden. Onze successen met de hart- en vaatziekten liggen bij de hoogopgeleiden, maar niet bij de

laagopgeleiden. Het is vrij duidelijk wat daarvan de oorzaak is. De gezondheidsklachten ontstaan al vrij vroeg. Het Nationaal Kompas Volksgezondheid heeft laten zien dat de grootste sterfteverschillen in de middelbare leeftijd liggen. Daar vinden de grootste verschillen plaats in levensgewoonte, in eten, in voeding, in bewegen en in drinken. Er is een studie gedaan in Finland. De resultaten zijn ontstellend. Men heeft metingen drie jaar met elkaar vergeleken en dan blijkt de aderverkalking enorm toe te nemen, vooral bij de laagopgeleiden die te veel drinken. Daaraan moet iets worden gedaan. Ik vind het een duidelijke zorgplicht voor werkgever en werknemer om dat in de voorwaarden neer te leggen. Je moet daar eerder mee beginnen dan op 65-jarige leeftijd.

De heer **Van Wijnbergen**: Voorzitter. Alle pensioensystemen draaien op het principe om iets van werkenden te nemen en iets aan niet-werkenden te geven. Als je met droge ogen wilt volhouden dat je die ratio kunt halveren en het pensioensysteem desalniettemin ongewijzigd kunt houden, is dat volgens mij onzinnig. Je kunt eindeloos praten over aannames hier of daar, maar daar gaat het niet om. De sustainability van het pensioen halveert en daaraan moet iets gebeuren. De maatregel om de leeftijd van 65 naar 67 te brengen, is het begin van een proces, gegeven het feit dat de verwachte levensduur nog verder gaat toenemen. Vooralsnog moeten wij die stap maken.

Het hoofdprobleem heeft te maken met het feit dat lagere inkomens er heel anders in zitten dan hogere inkomens. Het debat loopt een beetje verkeerd, doordat er zoveel discussie is over zware beroepen. Het is een wat breder probleem. Het gaat om lage inkomens en daarbij zitten ook fysiek niet-zware beroepen.

Als je de lage inkomens gaat aanmoedigen om vroeg met pensioen te gaan, vergroot je de gezondheidsongelijkheid. Er is een gezondheidsongelijkheid en die vertaalt zich hoe dan ook in een verschil in welvaart. Geluk heeft veel te maken met gezondheid. Die ongelijkheid wordt vergroot als je mensen eerder met pensioen laat gaan, want je weet dat dat uiteindelijk slecht is voor hun gezondheid. Als je er iets aan wilt doen, moet je proberen dat te doen op een manier die geen tijdbom legt onder het hele pensioensysteem en die erop mikt om die mensen aan het werk te houden. Dat blijkt het beste te zijn om een gezond en gelukkig leven te leiden. Ook om sociale redenen moet je dat doen.

Ik ben het met de heer Verbon eens dat herscholing mooi klinkt, maar als je kijkt wat het resultaat is van herscholingstrajecten, zie je dat die minder goed werken naarmate mensen ouder worden. Scholing kan wel op een aantal andere punten productief worden ingezet. Wij weten bijvoorbeeld dat vrouwenparticipatie sterk afhangt van de mate waarin vrouwen scholing hebben gevolgd. Ik heb net een onderzoek gedaan, waaruit blijkt dat, als de vrouwelijke bevolking in Nederland naar hetzelfde scholingsniveau zou gaan als de vrouwen in Zweden, dat een bijna 10 procentpunt hogere participatiegraad zou opleveren. Inzetten op meer vrouwenparticipatie in onderwijs leidt dus vanzelf tot een breder draagvlak voor pensioenen.

Bij de lage inkomens zijn allochtonen zwaar oververtegenwoordigd en daar zijn de onderwijsproblemen verreweg het grootst. De arbeidsmarktproblemen van allochtonen hebben veel te maken met de bijzonder slechte performance van ons scholingssysteem voor allochtonen. Er zijn te veel mensen die, gezien hun potentieel, naar een lagere vorm van onderwijs gaan en daar vallen er te veel uit. Er wordt weinig aandacht aan dit grote probleem geschonken, maar als wij daarvoor een oplossing kunnen vinden en zo de allochtone arbeidsmarktparticipatie zouden kunnen verbeteren, heeft dat significante gevolgen voor de draagbaarheid van ons pensioensysteem.

Ten aanzien van de maatregelen moeten wij nagaan hoe wij de werknemers met lagere inkomens, die onevenredig veel werkloos worden

naarmate zij ouder worden, aan het werk kunnen krijgen en houden. Wij hebben de afgelopen jaren gezien dat je op dat gebied meer kunt doen dan je denkt. De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen was tien jaar geleden 30% en ligt nu al in de buurt van de 50%. Dat heeft heel veel te maken met financiële prikkels. Dat hoeven niet alleen maar straffen te zijn; het kan ook een loonkostensubsidie zijn voor laaggeschoold werk, die groter wordt naarmate werknemers ouder worden. Als er problemen zijn met het aan het werk houden van ouderen, terwijl er sociaal gezien voordelen zijn, is het goed om te onderzoeken of je daar met een soort leeftijdsafhankelijke SPAK iets aan kunt doen. Dat soort instrumenten heeft goed gewerkt. Je ziet dat in de crisis werkgelegenheidseffecten eigenlijk meevallen. Veel mensen denken dat dat onder andere te maken heeft met het inzetten van arbeidsmarktinstrumenten. Dat zou een onderdeel kunnen zijn naast de scholingseffecten op de lange termijn. Als je het pensioensysteem houdbaar wilt houden, kun je er niet omheen dat mensen met lagere inkomens, als zij eerder met pensioen gaan, moeten worden gekort. Dan moet je je afvragen of mensen niet onder een sociaal minimum zakken. Ik ben het met de heer Bovenberg eens dat je instrumenten moet bedenken en dat degenen die de instrumenten hanteren, zo dicht mogelijk bij de mensen moeten staan. Dat pleit voor gemeenten, mensen die in thuiszorg kunnen worden ingezet, zeker vlak na hun pensioen, maar ook voor een beetje meer pressie op werkgevers. Ik heb lang in de Verenigde Staten gewoond. Volgens Amerikaanse maatstaven zou driekwart van de werkgevers hier zich in allerlei rechtszaken moeten verdedigen wegens leeftijdsdiscriminatie. Je ziet nog steeds advertenties waarin mensen onder een bepaalde leeftijd worden gevraagd, terwijl er veel banen zijn die prima door ouderen kunnen worden vervuld. Er is een soort cultuur waarin je opzij wordt geschoven. Daarin mag je best harder optreden. Je moet actieve leeftijdsdiscriminatie strafbaar maken.

Je moet met een collectief van maatregelen komen om de realiteit onder ogen te zien als enige manier om geen fiscale tijdbom te leggen onder het pensioensysteem. Ik zou graag de structuur van het pensioensysteem willen handhaven. Het overhevelen van grote stukken van de AOW naar de eerste premie lost niet echt structureel iets op. Bovendien is een van de sterke punten van het Nederlandse pensioensysteem juist die mengeling van omslag en kapitaalstrekking. Dat geeft een goede spreiding van veel risico's en die wil je niet zo maar weggeven.

Voor langetermijnmaatregelen zoals scholing moeten wij vooral mikken op vrouwen en allochtonen. Daar is nog veel te halen. De focus bij lage inkomens moet liggen op het aan het werk houden. Er moet druk op werkgevers worden uitgeoefend, omdat leeftijdsdiscriminatie strafbaar is. Er is al een grote stap genomen met de overstap van eindloon naar middelloon. Dat heeft een grote straf op lagere lonen aan het eind van de carrière weggehaald. Dat is een groot pluspunt. Desnoods moeten er loonkostensubsidies komen voor ouderen en laaggeschoold werk, als het niet anders kan.

De heer **Van Dam**: Voorzitter. De motivering voor deze maatregelen is vooral budgettair. Het gaat om de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Het CPB is de kaderstellende organisatie. De heer Verbon heeft volkomen gelijk dat een aantal veronderstellingen zeer aanvechtbaar is. Ik noem er enkele. In het model van het CPB wordt gerekend met een waarde vaste AOW, niet gekoppeld aan de cao-lonen, maar aan de verdiende lonen. Dat is nog nooit zo geweest. Waarom nu wel? Een tweede veronderstelling. Bij de inkomens wordt voor wat de belastingheffing betreft niet gerekend met een inflatiecorrectie, zoals gebruikelijk is, maar met een welvaartscorrectie. Vorig jaar zijn de berekeningen van het CPB al driemaal over de kop gegaan. Als je 100 jaar lang alleen maar de inflatiecorrectie toepast, zit iedereen volgens die

redenering in het 52%-tarief. Dat mag niet, dus worden de belasting-schijven in de berekening aangepast aan de welvaartsstijging. Dat gebeurt in werkelijkheid niet. Ik zou wel eens een berekening willen zien zonder die aanpassing.

Er wordt gerekend met een jaarlijkse koopkrachtstijging van 1,7%. Met andere woorden: in de kosten van alle collectieve voorzieningen in de toekomst zit een loonstijging die is gebaseerd op die 1,7%. Ik zou de berekening wel eens willen zien met een koopkrachtstijging zoals die de afgelopen tien jaar is geweest, 1,2%. Hoe zou de uitkomst dan zijn? Een stuk realistischer.

Ik heb het CPB en het ministerie van EZ een vraag gesteld. Als wij nu de zorgkosten, die het gevolg zijn van de vergrijzing tot 2040, betalen uit een premiestijging, dus uit de koopkracht, wat gaat er dan van die koopkrachtstijging van 1,7% af? Het antwoord was: 0,1% tot 0,15%. Tjongejonge, deine Sorgen möchte ich haben! Wat zijn nu die draconische gevolgen van de stijging van de zorgkosten? Waarom is een koopkrachtstijging van 1,6% onaanvaardbaar en moet het 1,7% zijn? Waarom? Dat is toch aan niemand te verkopen! Waarom mogen de uitgaven voor lange vakanties ieder jaar stijgen en waarom mogen de zorgkosten niet stijgen als wij er betere behandelmethoden voor krijgen?

De heer **Van Wijnbergen**: Het is de vraag of je mee moet gaan in dit soort debatten. Je kunt natuurlijk eindeloos over dit soort details praten. Een basisfeit is dat pensioenen worden betaald door mensen die werken en dat pensioenen worden ontvangen door mensen die niet meer werken. Als die ratio ongeveer halveert, gaat er iets mis. Ik weet niet wat je aan moet met het idee dat je die conclusie kunt omdraaien met 1,6% in plaats van 1,7%. Ik heb geen model nodig om te constateren dat, als het draagvlak halveert, er iets drastisch moet gebeuren.

De heer **Van Dam**: Dat gaat uit van de veronderstelling dat gepensioneerden zelf niet bijdragen.

De heer **Van Wijnbergen**: Een aantal dingen die links en rechts worden genoemd, komt neer op het verlagen van uitkeringen. Als gepensioneerden meer moeten bijdragen, is dat een andere manier van zeggen dat de uitkeringen lager worden. Als je de som maakt, kun je zien dat er meer moet worden bijgedragen of minder moet worden uitgekeerd. Dat kun je doen door lagere uitkeringen te geven aan hetzelfde aantal ontvangers of door het aantal ontvangers te verminderen door het verhogen van de leeftijd. Meer smaken zijn er niet. Met hogere bijdragen bijt je je in je staart. Je wilt het geheel met redelijke tarieven houdbaar houden en wilt een grotere participatie hebben. Hoe meer je arbeid belast, hoe minder participatie je krijgt. Je zit dan in een vicieuze cirkel.

Nederland is een kleine economie waarin alles mobiel is, behalve arbeid. Hoe je de belasting ook wendt of keert, zij wordt betaald door de factor arbeid. Ik denk dat het zelfs bijzonder moeilijk is om de last van belasting weg te schuiven van de minst mobiele factor, namelijk de laaggeschoolden. Je kunt allerlei slimmigheidjes bedenken, maar tegen de tijd dat de onderhandelingen klaar zijn, komt het daar toch op terecht. Ik vind het dan ook socialer om het anders te doen.

Je kunt zeggen dat de gepensioneerden moeten meebetalen. Dat is een mogelijkheid. Je kunt AOW-inkomsten afhankelijk maken, maar dan moet je je afvragen of je het structurele probleem oplost. Als het wordt gerepareerd in de tweede pijler, ben je in feite weer terug bij hetzelfde probleem. Het wordt alleen anders heen en weer geschoven in de tijd. Daar geloof ik dus niet in.

Er is een groot debat gaande over de gezondheidskosten van de vergrijzing. Er is nogal wat verschil van mening. Oud zijn is niet duur;

doodgaan is duur. Als mensen langer leven, gaan ze in een bepaalde leeftijdsklassen minder snel dood.

Er speelt nog iets anders. Los van de vergrijzing is er al jaren een structurele stijging in de gezondheidszorgkosten. Met of zonder vergrijzing komt die er nu eenmaal. Wij willen de zorg graag toegankelijk houden voor iedereen. Zorgkosten lijken veel op pensioenkosten. Je betaalt een heleboel premie in je werkend leven en ziet dan gemiddeld niet veel doktoren. Het omgekeerde geldt als je oud bent. Het verbreden van het draagvlak voor de zorgkosten door mensen langer te laten werken, zal helpen de zorg betaalbaar te houden, ook voor de mensen die wat minder geluk hebben gehad in hun leven en een lager inkomen hebben. Ik ben het met de heer Bovenberg eens dat dit de sociale manier is om het op te lossen.

De heer **Van Dam**: Al die opvattingen en stellingen gaan uit van de veronderstelling dat gepensioneerden leven op kosten van werkenden. Dat is niet zo. Zij leven voor een flink deel op kosten van besparingen die zij zelf hebben gerealiseerd. De meerkosten van de AOW als gevolg van de vergrijzing – ik citeer de nota van het CPB uit 2006 – worden bijvoorbeeld gecompenseerd door meeropbrengsten van de belasting van gepensioneerden als gevolg van de stijging van de aanvullende pensioenen. Dat loopt dus glad. U kunt erom lachen, maar ik citeer de nota van het CPB juist. Men komt weliswaar op een tekort uit, maar niet om deze reden. Expliciet wordt in die nota gezegd dat het tekort niet zit in de kostenstijging van de AOW en de opbrengsten van extra inkomsten uit de belasting, maar vooral in de zorgkosten. Dat is ongeveer 4% en het houdbaarheidstekort was 2,6%. Overigens betalen ouderen ook gewoon premies voor zorgkosten. Als je de veronderstellingen van het CPB een beetje kritisch weegt, zijn er heel andere conclusies mogelijk.

Enkele jaren geleden, in 2002, is er een serie rapporten verschenen van de commissie-Dijkstal over de sociaaleconomische gezondheidsverschillen. Daarin staat een reeks oorzaken. Het is, althans in die nota, niet zo simpel als de heer Klinkhamer veronderstelt: als mensen maar werken, worden ze gezond. Ik begrijp uit zijn woorden dat er een rechtstreekse relatie is tussen werken en gezond leven. Uit die rapporten blijkt echter dat mensen met een slechte gezondheid een laag inkomen hebben en ongezond zijn omdat ze een laag inkomen hebben. Het is een complexe verhouding. Leefgewoonten spelen een belangrijke rol. Een aantal zaken is echter biologisch bepaald. Je kunt op je kop gaan staan, maar dat is niet te veranderen.

Eenzelfde opmerking is te maken over de mogelijkheid van mensen om zich te bekwamen en hun passendheid voor de arbeidsmarkt te vergroten. Een flink aantal mensen kan niet leren en kan ook niet leren leren. Dat is niet te veranderen. Je kunt die mensen niet op een zinnige manier bijscholen. De heer Blok stelde in het vorige blok een vraag over de advocaat en daarop is een antwoord gegeven. Een ondernemingsrechtadvocaat die nu werkloos werd, zou, als hij zich vijf jaar geleden ook had bekwamd in het arbeidsrecht, nu werk gehad hebben. Die ondernemingsrechtadvocaten – ik ken er toevallig een – volgen echter peperdure cursussen om beter te worden als ondernemingsrechtadvocaat. Hij moet bij zijn collega-vennoten eens aankomen met de wens om een cursus te volgen voor arbeidsrecht voor het geval hij straks niet meer zijn functie kan uitoefenen. Dan zou men zegen: weet je wat jij doet, word gelijk maar arbeidsrechtadvocaat! Dat zijn irreële veronderstellingen.

Een laatste opmerking over het aanbod. Ga nu eens na waarom mensen op oudere leeftijd nog werken. In het huidige systeem zijn dat mensen die gepensioneerd zijn. Ga nu eens na waarom zij dat doen en wat zij doen. Ik ben het eens nagegaan bij mijn vrienden, die bijna allemaal nog iets doen. Voor zover dat niet het geval is, is dat te wijten aan een slechte gezondheid. Er zijn ongelooflijk veel dingen te doen, die nu niet worden

aangeboden op een manier waarop zij gemakkelijk te vervullen zijn. In mijn schriftelijke bijdrage heb ik de suggestie gedaan dat je per regio een soort telefoonboek zou moeten kunnen samenstellen van een aanbod van werk dat zinnig is. Bij veel functies kun je aan taakafplitsing doen. Mensen kunnen geprikkeld en uitgedaagd worden om die functies te vervullen. Het aanbod van werk is echter nog helemaal gericht op voltijdswork en op gespecialiseerde banen. Je kunt je een heleboel vormen van arbeidsaanbod voorstellen die wel aantrekkelijk zijn voor mensen die ouder zijn. Daarvan ben ik overtuigd.

De heer **Bovenberg**: Er is gezegd dat het CPB veel te pessimistisch is geweest. Er zijn ontzettend veel onzekerheden bij de langetermijnprojecties. Er worden echter steeds selectief die onzekerheden uitgehaald die het pessimistisch maken. Met betrekking tot de projecties voor de vergrijzing is de stijging van de zorgkosten 1,7% per jaar. Daar moest men de afgelopen jaren eens om komen! Het huis was te klein geweest als wij de afgelopen jaren de zorgkosten op 1,7% per jaar hadden gesteld. Dat is het meest zwakke punt van de CPB-veronderstelling. Er zit heel veel beleid in. Er is namelijk verondersteld dat de zorg gelijke tred houdt met de welvaart, terwijl wij allemaal weten dat dat absoluut niet gaat gebeuren. Er zal enorm veel beleid nodig zijn om dat überhaupt te bereiken. Die 0,1% komt door statistische fouten, maar als wij echt met een realistische stijging van de zorgkosten rekenen in de CPB-berekeningen, is er heel veel meer nodig. Ik wil het beeld wegnemen dat de CPB-berekeningen de problemen overschatten. Ze onderschatten ze. Er is gezegd dat de AOW niet welvaartsvast is geweest, maar dat was de afgelopen vijftien jaar wel degelijk het geval, alleen niet via de AOW-koppeling maar via allerlei fiscale mechanismes. De AOW is sinds 1995 11% meer gestegen dan het minimumloon. Er heeft dus al een koppeling plaatsgevonden.

De heer Verbon zegt dat hij op zijn laptop heeft zitten ploeteren, terwijl alle anderen mooie instituten achter zich hebben. Het fundamentele punt is dat het CPB het participatie-effect van het verhogen van de AOW-leeftijd enorm onderschat. Dat komt doordat het CPB onvoldoende rekening houdt met culturele effecten. Dat hebben wij bijvoorbeeld gezien bij de WAO-maatregel. Wij weten wat er is gebeurd toen die door het CPB werd doorgerekend. Ik weet zeker dat het verhogen van de AOW-leeftijd naar 67 een enorm cultureel effect zal hebben. Inderdaad is het aantal van 70.000 belachelijk laag. De participatie-effecten van het CPB zitten aan de onderkant.

Niet alleen de AOW-leeftijd moet omhoog, maar daarnaast moet nog een heel aantal andere maatregelen worden genomen, in het bijzonder door de sociale partners. Ik heb zelf zitting gehad in de commissie-Bakker. In de commissie-Bakker was het laatste spoor, spoor 3, het verhogen van de AOW-leeftijd, maar niet voor niks kwam daar een spoor voor. Dat spoor, spoor 2, was erop gericht om betere prikkels te geven, zowel aan werkgevers als aan werknemers, om meer te investeren in mensen. Dat kan niet alleen de overheid doen. Ik zou iedereen willen oproepen om daaraan de komende tien jaar te gaan werken.

Blok 6: Pensioensector

Gesprek met:

mevrouw Van der Heiden-Aantjes (Pensioenkoopels VB, OPF en UvB);

de heer Neven (PGGM);

de heer Gortzak (FNV);

de heer Van den Bosch (Actuarieel Genootschap);

de heer Sagoenie (Actuarieel Genootschap);

De heer Moorlag;

de heer Vaessen (Algemene Pensioengroep, APG);

de heer Janknegt (Verbond van Verzekeraars);

De heer Fraterman (VNO-NCW).

De **voorzitter**: Dames en heren. Ik heet welkom mevrouw Van der Heiden-Aantjes, de heer Neven, de heer Gortzak, de heren van den Bosch en Sagoenie, de heer Moorlag, de heer Vaessen, de heer Janknegt en de heer Fraterman.

De bedoeling is dat van elke organisatie één afgevaardigde het woord voert. Het is kort, maar daarna krijgt u alle ruimte om te reageren op de vragen van de Kamerleden.

Mevrouw **Van der Heiden-Aantjes**: Voorzitter. Fijn dat ook de pensioenkoopels in de gelegenheid worden gesteld om hun opvatting weer te geven. Ik hecht eraan te benadrukken dat ik zowel namens de bedrijfstak pensioenfondsen als de ondernemerspensioenfondsen en de beroeps-pensioenfondsen spreek.

De pensioenkoopels zijn blij dat het kabinet heeft ingezien dat het verstandig is om zelfstandigen en beroepsbeoefenaren in de AOW hetzelfde te behandelen als werknemers. Deze aanpassing stemt ons tevreden. Wij pleiten er tegelijkertijd voor om het principe van gelijke behandeling ook door te zetten bij de verdere uitwerking van de kwestie rond de zware beroepen. Een zwaar beroep is tenslotte niet zwaar omdat het in loondienst wordt gedaan; voor zelfstandigen geldt precies hetzelfde. Wij zouden dan ook graag zien dat dit element bij de nadere uitwerking wordt betrokken.

De pensioenkoopels zijn ook blij dat ervoor is gekozen om de aanpassing van het fiscale Witteveen kader in één keer vorm te geven en niet in een groot aantal maandelijks stappen. Dat vergroot de uitvoerbaarheid en het vergroot zeker het gemak waarmee wij dat aan de deelnemers kunnen communiceren.

Tot slot zouden wij graag zien dat wij nadrukkelijk bij de verdere uitwerking worden betrokken. Dat zal zowel de uitvoerbaarheid als de communicatie ten goede komen.

De heer **Neven**: Voorzitter. In zijn schriftelijke inbreng heeft het PGGM al aangegeven het zeer te waarderen dat het kabinet bij de opstelling van de plannen heel duidelijk rekening heeft gehouden met wat door de pensioenuitvoerende organisaties naar voren is gebracht. Het gaat met name om de volgende punten: het moment van de invoering, de hoeveelheid wijzigingen in de AOW en het feit dat het fiscale kader voor de aanvullende pensioenen in één keer wordt veranderd. Op grond van deze randvoorwaarden is een goede uitvoering op zichzelf mogelijk. Het PGGM verzoekt de Kamer dan ook om vooral aan deze punten vast te houden.

In het verlengde daarvan is een belangrijke vraag hoe je in zo'n veranderend landschap op pensioengebied de communicatie op een goede manier voor elkaar krijgt. Wij hebben dan ook een aantal wensen op het gebied van flankerend beleid. Op een aantal punten achten wij flankerend beleid wenselijk, zo niet noodzakelijk. Ik noem hier de belangrijkste.

Ten eerste zouden wij ervoor willen pleiten dat vanuit de pensioenwetgeving wordt gefaciliteerd dat de rechten met betrekking tot verschillende pensioenleeftijden worden geharmoniseerd. Later werk ik nog uit wat daar het belang van is.

Ten tweede zouden wij graag zien dat de regelgeving van de fiscus op het punt van het uitstellen van pensioenen drastisch wordt veranderd. De regelgeving leidt nu al tot ernstige problemen in de uitvoering en de communicatie. Die zouden alleen maar groter worden als het wetsvoorstel wordt aangenomen. Het is ons inziens dan ook noodzakelijk dat daarin wijzigingen worden aangebracht.

De heer **Gortzak**: Voorzitter. Fijn dat ik in dit blok namens de vakorganisaties mag optreden.

Ik wil hier graag memoreren dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is: pensioen is uitgesteld loon. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden en dus ook voor de pensioenregeling, inclusief het beheer daarvan. Dat bomen niet tot in de hemel groeien, is ons bekend. Als de levensverwachting stijgt en zelfs sneller stijgt dan tot het peil waarmee wij tot voor kort rekening mochten houden, zullen sociale partners daarvoor een oplossing hebben af te spreken, zoals zij dat ook in het verleden hebben gedaan. In het verleden zijn zij er altijd in geslaagd om deugdelijke aanpassingen aan te brengen als de situatie in de pensioensector daarom vroeg. Minister Donner en het kabinet banjeren nu dwars door deze verantwoordelijkheden heen en verstoren daarmee de mogelijkheden voor vruchtbaar overleg. Het zou heel goed zijn als de Kamer deze verstoring zou wegnemen.

De heer **Sagoenie**: Mevrouw de voorzitter. Het Actuarieel Genootschap is verheugd dat het als beroepsvereniging gevraagd is om een bijdrage te leveren aan de discussie over het verhogen van de AOW-leeftijd. Als de AOW-leeftijd wordt verhoogd, heeft dat significante gevolgen voor de totale inkomenssituatie van alle pensioengerechtigden. Wij zijn hier ook om een objectieve bijdrage te leveren aan de maatschappelijke discussie. Daarom hebben wij het wetsvoorstel van de regering beoordeeld en vooraf een oplegnotitie gestuurd waarin wij een korte samenvatting hebben gegeven en enkele aanbevelingen hebben gedaan. Wij vinden het belangrijk dat de focus ligt op het meebewegen van de pensioenleeftijd van de tweede pijler in één keer naar 67 jaar. Stijging van de uittredeleeftijd betekent dat de pensioenleeftijd in de tweede pijler na verhoging van de AOW-leeftijd ook omhooggaat. De effecten op de uittredeleeftijd zijn mede afhankelijk van de hoogte van het inkomen van de diverse groepen. Daarnaast moet er voldoende tijd zijn voor het invoeringstraject bij wijziging van de AOW-leeftijd en de pensioenen in de tweede pijler. Last but not least zullen de overgangsmaatregelen in de tweede pijler zoveel mogelijk beperkt moeten worden, want dat soort zaken verhoogt niet het begrip van en inzicht in pensioenen bij consumenten. Bovendien werkt het onnodig kostenverhogend.

De heer **Moorlag**: Voorzitter. Ik heb jaren in de zorg gewerkt en als vakbondbestuurder heb ik ook jaren CAO-onderhandelingen gevoerd. Verder heb ik een aantal jaren in een pensioenfondsbestuur gezeten. Ik kies een iets andere aanvliegroute dan voorgaande sprekers: ik zoek het bij het snijvlak van de zware beroepen en de pensioenregelingen. Voor de zware beroepen is een buitengemeen complexe regeling ontworpen. Het is echt een gedrocht. Ik heb al eerder gezegd dat er twee soorten intelligente oplossingen zijn: goede intelligente oplossingen en slechte intelligente oplossingen. De regeling voor de zware beroepen valt zeker in de laatste categorie. Een stratenmaker die in zijn functieomschrijving de naam logistiek medewerker heeft, krijgt na 30 jaar werken te maken met

bewijslast: hij zal moeten aantonen dat hij in een zwaar beroep werkzaam is geweest.

Mijn pleidooi is erop gericht dat de pensioenregelingen worden gebruikt om het zwareberoepenvraagstuk op te lossen. Als de franchise iets wordt verlaagd, kunnen mensen uit deze categorie wat extra pensioen opbouwen. Dat zou voor verantwoordelijkheid van de sociale partners moeten gebeuren. Verder zou moeten worden vastgelegd dat de in het Witteveenkader voorgestelde verlengde opbouw niet voor deze categorie zal gelden.

De sociale partners zijn uitstekend in staat om te definiëren wat zware beroepen zijn. In feite doen zij op dit moment al iets dergelijks in de CAO's door middel van toeslagen voor zwaar, onregelmatig en vuil werk. Dat biedt wat fiscale ruimte om extra pensioenopbouw toe te staan voor deze categorie.

Vrijgevestigden of zzp'ers – ik heb het niet over de consultants, de advocaten en dergelijke maar over stukadoors en andere mensen die een zwaar beroep uitoefenen – vallen nu niet onder een pensioenregeling. Het is buitengewoon lastig om dat te organiseren. Voor die categorie mensen zou je de levensloopregeling open moeten stellen. Daar zal een duidelijke bij de zware beroepen passende inkomensbegrenzing aan moeten worden gesteld, zodat deze mensen een potje kunnen vormen om iets eerder op te houden met werken. Volgens mij is dat gewoon een kwestie van beschaving.

In de tijd van Drees werd ook al differentiatie aangebracht in de pensioenregelingen en kenden wij de zogenaamde tropenijaren: mensen die in de tropen werkzaam waren, bouwden dubbel pensioen op. Zo royaal hoeft het niet, maar ik zou graag iets meer souplesse zien in het Witteveenkader voor de zware beroepen. Dat is de kern van mijn pleidooi.

De heer **Vaessen**: Voorzitter. Ik spreek hier namens de Algemene Pensioengroep (APG) als uitvoerder van de pensioenregelingen van het ABP. Ik spreek echter niet namens het ABP. Dat betekent dat het voor mij lastig is om inhoudelijke alternatieven aan te dragen voor de voorstellen. Ik zal mij dan ook beperken tot technische zaken.

De pensioenuitvoeringsorganisaties krijgen de tijd tot 2020 als overgangstermijn om de regeling uit te voeren. Dat is een royale termijn waarin je als pensioenuitvoerder de veranderingen voor elkaar kunt krijgen. Je zou zelfs kunnen zeggen dat je als pensioenuitvoerder niet eens zo veel tijd nodig hebt. De problematiek zit voornamelijk in de categorie zware beroepen. Als pensioenuitvoerder ben je daar op dit moment niet direct bij betrokken.

Hoe zou de uitvoering gestalte kunnen krijgen? Op dit moment volgen wij voor het ABP een systematiek die mensen in staat stelt hun pensioen te moduleren tussen de 60 en 70 jaar. Daar zetten zij de AOW als basispensioen met 65 jaar omheen. Je zou een soortgelijke techniek ook kunnen hanteren in het geval dat de AOW opschuift naar een latere leeftijd. Maar als je bekijkt welke impact dat op individuen heeft, zie je dat dat lastig is. Je zou uit de beschikbare actuariële ruimte kunnen inkopen, maar dan moet je wel een voldoende dik aanvullend pensioen hebben opgebouwd. Wat de communicatie betreft, denk ik dat het probleem oplosbaar is als een en ander in lijn is met het bestaande. Ik denk dan ook dat de voorstellen die er nu liggen, in uitvoeringstechnisch opzicht geen al te groot probleem zullen opleveren.

De heer **Janknegt**: Voorzitter. Ik spreek namens het Verbond van Verzekeraars en sluit mij aan bij de opmerkingen over de uitvoerbaarheid die vorige sprekers hebben uitgesproken.

Het is goed om daarbij te benadrukken dat wij als Verbond van Verzekeraars vooral hebben gekeken naar de implementatie van de veranderingen in het Witteveenkader die staan voor 2020. Ook wat dat betreft zijn

wij in staat om, met de nodige inspanningen, kwalitatief en tegen aanvaardbare kosten op tijd het Witteveenkader aan te passen in de tweede pijler.

De heer **Fraterman**: Voorzitter. Dank dat VNO-NCW hier vertegenwoordigd mag zijn. Twee zaken zou ik in deze aftrapfase willen noemen. Van de vele argumenten die wij in de discussies hanteren om de tweede pijler bij de eerste te laten aansluiten, is er één wat onderbelicht gebleven. Dat is een psychologisch element dat ik hier graag naar voren wil halen. Als wij van de Wet VPL één ding geleerd hebben, is het wel dat de hoogte van de pensioenrechtleeftijd heel erg bepalend is voor het feitelijke uittredegedrag van mensen. Bij het VPL-akkoord is het totale volume aan pensioenrechten door het te verslepen bijna onaangestast gelaten, maar er is wel een ander etiketje opgeplakt: in plaats van 62 werd het 65 jaar. Alleen daardoor is het feitelijke uittredegedrag van mensen behoorlijk aan het veranderen. Wij denken dat het op psychologische gronden niet te verkopen is om straks een AOW-leeftijd van 67 te hebben en daar met de richtleeftijd voor de tweede pijler niet bij aan te sluiten. Het tweede punt is vanmorgen al door Bernard Wientjes genoemd. Het is echter belangrijk en daarom herhaal ik het nog eens. In de discussies heeft nogal eens gespeeld dat de roemruchte verhoging van het Witteveenkader door werkgevers is gepercipieerd als gebraden duiven die hen in de mond zouden vliegen. Het is vanmorgen door Bernard Wientjes bijna met bloed getekend: hij heeft in deze zaal een harde garantie afgegeven met betrekking tot de premieruimte. Door met de tweede pijler op te schuiven naar 67 jaar, ontstaat er actuair een premieruimte van ongeveer 15%. Die ruimte moet naar onze mening primair in het systeem blijven zitten om het stelsel robuuster te maken. Dat is ook nodig, want het stelsel is momenteel niet robuust. Integendeel, er zitten grote barsten en scheuren in en het moet robuuster worden. Het is maar zeer de vraag of die 15% genoeg is en of er niet veel meer moet gebeuren. Ik zeg dus toe dat VNO-NCW bereid is die 15% in het systeem te laten zitten. Ik hoop dat daarmee de discussies over die gebraden duiven echt achter ons liggen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik heb een vraag voor de heer Moorlag. Hij is een van de weinigen die een heel nieuw gezichtspunt in de discussie brengt. Hij stelt in feite dat doorwerken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd weinig oplevert. Ook het CPB heeft uitgerekend dat het heel weinig is. Daarom kiest hij voor de variant om tegen die tijd, als de handjes nodig zijn, de arbeidsduur per week of per jaar te verlengen voor degenen die dan aan het werk zijn. Het is heel Nederlands dat, als de dijk op doorbreken staat, niemand thuis in bed blijft liggen maar meehelpt om zandzakken aan te sjouwen. Kan hij zijn berekening nog wat nader toelichten dat dit voor de arbeidsparticipatie veel meer oplevert dan het verhogen van de AOW-leeftijd?

De heer Gortzak zou ik willen verzoeken om te reageren op de woorden van de heer Fraterman. Waar komen die gebraden duiven nu terecht? Als ze niet bij de heer Fraterman in de mond vliegen, moeten ze wel bij de heer Gortzak terecht komen. Dat gebeurt volgens mij niet automatisch. Stel dat het onderhandelingsproces over de 15% er komt, welke hindernissen ziet hij daar dan bij? Overigens vind ik dat de nieuwe wet helemaal niet moet doorgaan en hoop ik dat wij niet aan dat onderhandelingsproces toekomen.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Voorzitter. Ik heb een vraag voor de hier aanwezige vertegenwoordigers van de pensioenuitvoerders en de pensioenkoepels en -fondsen. Als ik goed heb geluisterd, heb ik ze eigenlijk allemaal horen zeggen dat wat hen betreft de uitvoerbaarheid van het kabinetsvoorstel goed is. Wat zou precies het probleem bij de

uitvoering zijn, als het wetsvoorstel sneller en geleidelijker zou worden ingevoerd? Ik vraag dat mede gehoord dat eerder vandaag gezegd is dat het misschien niet klaar is als de AOW-leeftijd op 67 zou worden gesteld en dat het goed zou zijn om de AOW-leeftijd aan de levensverwachting te koppelen. Overigens zou dat ook kunnen betekenen dat de AOW-leeftijd omlaag zou kunnen gaan. Er zijn al negatieve verwachtingen uitgesproken vanwege de ongezonde leefstijl van mensen. De levensverwachting zou achteruit kunnen gaan als wij met z'n allen blijven eten en drinken op de manier waarop wij het nu doen. Je zou dus toe willen naar een flexibeler wetgeving over de AOW die in de toekomst kan meebewegen. Dat zou ook pleiten voor een graduelere invoering. Graag hoor ik wat daarbij precies het uitvoeringsprobleem is. Nu geven sprekers allemaal aan dat ze zo blij zijn met dat ene moment van invoering.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Omdat wij als VVD veel sympathie hebben voor een veel geleidelijker invoering, had ook ik de vraag daarnaar willen stellen. Ik zou daar in ieder geval een antwoord op willen hebben van de vertegenwoordiger van het Actuarieel Genootschap. Wat is er zo ingewikkeld aan een geleidelijke stijging van de AOW-leeftijd met een maand per jaar? In landen om ons heen doet men het al op die manier en ik heb nog nooit gehoord dat het daar bij de uitvoering ontzettend spaak loopt.

Ik heb ook nog een vraag aan de pensioenfondsen. Er zijn pensioenfondsen, het ABP is daar één van, waar je ook nu binnen een bepaalde bandbreedte je pensioenleeftijd kunt kiezen. Volgens mij kan het ABP dus nooit zeggen dat het niet in staat is om een geleidelijke verhoging in te voeren. Misschien kan ik het het ABP heel erg moeilijk maken door te melden dat ik op mijn 66,8ste met pensioen zou willen. Ligt het probleem dan misschien bij andere fondsen? Zo ja, dan zou ik graag weten bij welke fondsen het probleem ligt en hoe groot dat is.

De heer Fraterman eindigde met een opmerking waarachter nog een wereld verscholen kan liggen. Volgens hem is die 15% als stap belangrijk, maar is er nog veel meer nodig. Misschien kan hij de zin die daarachter hoort ook uitspreken en zeggen wanneer het wél genoeg is.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Ik ben een beetje geprikkeld door een zinsnede in de schriftelijke bijdrage van de bedrijfstakpensioenfondsen waarin staat dat de veronderstelling dat de inperking van het pensioenstelsel kan leiden tot versterking, op een misverstand berust. Door anderen wordt beweerd dat dit wel zo is. Graag een toelichting daarop.

De heer Gortzak vraagt eigenlijk aan de politiek om er met de handen af te blijven, omdat de sociale partners het goed regelen. Althans, zo interpreteer ik het. Vanmorgen echter hoorde ik Agnes Jongerius vragen om het in de memorie van toelichting opgenomen principe dat eventuele opbrengsten in het stelsel terugvloeien, wat strakker vast te leggen. Zij pleit er eigenlijk voor om dat principe wettelijk vast te leggen.

Zou de heer Gortzak willen ingaan op het voorstel dat staat in de brief van het FNV om eventueel te differentiëren in de franchiseverlaging en de opbouwpercentages? Dezelfde vraag stel ik aan de heer Moorlag, omdat hij ook op dat onderwerp inging. Zou hij het een optie vinden dat mensen met een laag inkomen wat meer pensioen zouden kunnen opbouwen? Mijn vraag aan de pensioenfondsen is, of een en ander nog wel uitvoerbaar is, als er verschillende groepen gaan ontstaan.

De heer **Moorlag**: De heer Ulenbelt vraagt om een uitleg van de onbenutte arbeidscapaciteit in relatie tot de arbeidsduur in Nederland. De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur in Nederland ligt zo'n 250 uur lager dan in Europa. Dat komt niet door arbeidsduurverkorting en de 36- of 38-urige werkweek, maar doodsimpel doordat het in Nederland de cultuur is om in

deeltijd te werken. In Nederland werken veel meer mensen in deeltijd dan elders in Europa. Het cijfer van 250 uur haal ik uit een rapport van het CPB en het SCP. Het staat ook al in een voetnoot van de door mij aangeleverde paper. Die 250 uur komt neer op ongeveer 5 uur per week onbenutte arbeidscapaciteit ten opzichte van het gemiddelde in Europa. In een andere nota, die in 2004 door de Raad voor Werk en Inkomen is uitgegeven, wordt gesteld en ook cijfermatig onderbouwd dat het verhogen van de gemiddelde arbeidsduur met één uur per week gelijkstaat aan het verhogen van de pensioenleeftijd met één jaar. Dat is goed na te gaan: als iemand 40 jaar gedurende 50 weken één uur meer werkt, dan staat dat in uren gelijk aan een jaar langer doorwerken. In concreto betekent dit dat wij ten opzichte van andere landen in Europa een onbenutte arbeidscapaciteit hebben ter grootte van vijf jaar pensioen- en AOW-leeftijdsverhoging.

Mijn punt is dat de focus veel te eenzijdig is gericht op het verhogen van de pensioenleeftijd en te weinig op het verhogen van de gemiddelde arbeidsduur. Je ziet ook dat de toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt zich met name zullen manifesteren in de sectoren zorg en onderwijs. Dat zijn bij uitstek de sectoren waarin heel veel in deeltijd wordt gewerkt. Het zou dan ook aanbeveling verdienen om stimulerende maatregelen in te stellen teneinde de gemiddelde arbeidsduur wat te verhogen. Dat is zeker zo effectief als het verhogen van de AOW- en pensioenleeftijd. Het draagt ook bij aan de vergroting van het draagvlak van voorzieningen, want als mensen gemiddeld wat langer werken, dragen ze ook wat meer belasting en premies af.

De heer **Blok** (VVD): Ik denk dat iedereen dit een mooie oplossing zou vinden, maar iedereen zal ook benieuwd zijn naar de maatregelen die daarvoor moeten worden genomen.

De heer **Moorlag**: Dat zou een mix van maatregelen moeten zijn. Je zou bijvoorbeeld door maatregelen in de fiscale sfeer grotere banen kunnen stimuleren.

De heer **Blok** (VVD): De heer Moorlag zegt het wat omfloerst. Bedoelt hij een lagere belasting op grotere banen?

De heer **Moorlag**: Over technieken zou ik het in dit bestek niet willen hebben.

De heer **Blok** (VVD): Zo veel smaken zijn er niet bij belasting: een hoger, een lager of hetzelfde tarief.

De heer **Moorlag**: Het gaat om een mix van maatregelen en niet alleen om fiscale stimuleringsmaatregelen. Ook het beter kunnen combineren van werken en zorg is belangrijk. Verder zie je in Nederland dat steeds meer mensen in heel kleine deeltijdbanen zitten opgesloten. Ook daarin zouden de sociale partners een rol kunnen spelen. In de thuiszorg bijvoorbeeld is de huishoudelijke verzorging afgesplitst van het totaal van de verzorging aan huis. Daardoor kunnen mensen niet doorstromen naar een baan als verzorgende die doorgaans wat groter is. Ook bij de postbezorging zie je kleine deeltijdbanen van twaalf tot vijftien uur per week, terwijl de mensen wel permanent beschikbaar moeten zijn. Naar mijn mening is op het terrein van het verhogen van de arbeidsduur ongelooflijk veel winst te halen. Als elders in Europa de gemiddelde arbeidsduur hoger is, moet dat in Nederland ook kunnen. Als elders in Europa de pensioenleeftijd wordt verhoogd, volgt Nederland dat na. Waarom zou Nederland dat niet ook doen voor de arbeidsduur?

De heer **Omtzigt** (CDA): De heer Blok noemde een heel duidelijke belastingmaatregel. Mensen met een parttime baan vallen in de tweede of derde belastingschijf. Het tarief is in Nederland 41,9 of 42%. Er is maar één fiscale maatregel die ik ken, en dat is gewoon het belastingtarief in de tweede en derde schijf verlagen. Stelt de heer Moorlag dat voor en vindt de heer Moorlag dat een goed idee?

De heer **Moorlag**: Dan duik je echt de techniek in.

De heer **Omtzigt** (CDA): Zo diep is die techniek niet, hoor!

De heer **Moorlag**: Als je een wat grotere baan hebt, is dat fiscaal gezien aantrekkelijker omdat je net wat meer overhoudt. Daar valt op zichzelf al wat voor te zeggen.

De heer **Omtzigt** (CDA): Dus de heer Moorlag stelt belastingverlaging van de tweede schijf voor?

De **voorzitter**: Mijnheer Omtzigt, u hebt het woord niet. Op deze manier verloopt het debat helemaal. Ik kan nu eigenlijk niet anders dan ook de heer Ulenbelt het woord geven voor een heel korte vraag.

De heer **Ulenbelt** (SP): Is het voor werkgevers makkelijker om deeltijdbanen uit te breiden dan dat zij een regeling treffen voor zware beroepen, zoals het kabinet nu wil?

De heer **Moorlag**: Volgens mij is het maken van een wetsvoorstel voor zware beroepen op zichzelf al een zwaar beroep. Het moet heel veel lenigheid van geest gevergd hebben om te komen tot een zo ingewikkelde regeling. Maar dit ter zijde. Ik denk dat er een pakket maatregelen is te bedenken om de gemiddelde arbeidsduur in Nederland te verhogen. Welke combinatie van maatregelen je daarvoor kiest, vind ik eerlijk gezegd een wat secundaire vraag. De kern van mijn pleidooi is dat men zich niet eenzijdig richt op het verhogen van de AOW-leeftijd en vooral ook kijkt naar de verhoging van de gemiddelde arbeidsduur. Dan kom ik aan de differentiatie van de pensioenopbouw. In feite is dat een aantal jaren geleden ook gebeurd. Toen is een koppeling gelegd tussen het opbouwpercentage en de hoogte van de franchise. Naarmate de franchise lager is, mag het opbouwpercentage wat minder hoog zijn. Dat zou sterk kunnen bijdragen aan het probleem van de zware beroepen. Als je de franchise met zeg €2000 per jaar verlaagt, bouw je in een periode van 40 jaar pensioen op met de waarde van twee jaar AOW. Daar valt winst te behalen. Ik vind het eerlijk gezegd een signaal van beschaving dat je oog hebt voor mensen met lagere inkomens die doorgaans werkzaam zijn in zware beroepen. Je zou dat ook selectief kunnen doen en sociale partners de vrijheid kunnen geven om voor bepaalde categorieën een lagere franchise toe te passen. Generiek zou het mooi zijn en er zou veel winst door te behalen zijn. Verder zou je in CAO-onderhandelingen ook tot een afruil kunnen komen. Op dit moment wordt voor zware beroepen financiële compensatie gegeven, bijvoorbeeld in de vorm van toeslagen voor vuil en zwaar werk of onregelmatige diensten. Als je een afruil kunt maken waarbij een stukje van die toeslagen en van de loonruimte wordt ingezet voor het bekostigen van de verlaging van de franchise, dan zou het probleem van de zware beroepen voor het overgrote deel zijn opgelost, en wel op een veel betere manier dan men dat nu wil doen met de voorgestelde ingewikkelde wettelijke regelingen.

De heer **Gortzak**: De heer Ulenbelt vraagt mij om een reactie op het verhaal van de heer Fraterman. Ik kan wel merken dat de heer Fraterman nog niet zo lang in de pensioensector rondloopt ...

De **voorzitter**: Excuses dat ik u onderbreek, maar een dergelijke opmerking vind ik op dit moment niet gepast.

De heer **Gortzak**: Ik wil dat toelichten.

De **voorzitter**: Dat begrijp ik, maar dat had ook zonder deze opmerking gekund.

De heer **Gortzak**: De manier waarop wij met elkaar omgaan...

De **voorzitter**: Op dit moment houden wij een hoorzitting en ik vind het niet wenselijk dat bij deze gelegenheid dergelijke dingen worden gezegd.

De heer **Gortzak**: Ik zal proberen uit te leggen hoe ik het bedoel. Vanaf midden jaren negentig zijn de op omslagbasis gefinancierde prepensioenregelingen die wij toen hadden, omgebouwd naar kapitaalgedekte regelingen. Daar is een prikkel van uitgegaan, omdat daarmee een rechtstreekse link met het arbeidsverleden van de betreffende werknemers werd gelegd. Er ligt dus geen directe link met regelingen voor VUT, (pre-)pensioen en levensloop (VPL). Daar sloeg mijn eerste opmerking op. De hele Wet VPL was in feite niet nodig: de ontwikkeling was al in gang gezet doordat omslaggefinancierde regelingen werden omgebouwd naar kapitaalgedekte regelingen. Het effect daarvan was dat mensen met een korter arbeidsverleden, toevallig vaak hogeropgeleiden die over het algemeen later tot het arbeidsproces toetreden, over een tekort in aantal dienstjaren beschikten en om die reden gingen doorwerken tot hun 65ste. De trend van later uittreden uit het arbeidsproces was daar een gevolg van. Dat heeft niets met VPL te maken. De tweede vraag van de heer Ulenbelt had betrekking op dat in bloed geschreven onderdeel dat de heren Wientjes en Fraterman nog eens hebben onderbouwd. Daar was ook de vraag van mevrouw Vermeij op gericht. Natuurlijk heb ik heel goed kennis genomen van hun opvattingen. Als de heer Fraterman zegt dat het in bloed is geschreven, dan geloof ik direct dat hij dat meent. Maar daarmee is de garantie dat het op de aangegeven manier zal functioneren, nog geenszins gegeven. Daar had de opmerking van mijn collega Jongerius betrekking op: wij zouden iets meer garanties willen hebben dat het geld naar de pensioensector wordt teruggeploegd en volstaan er niet mee Ap Fraterman en Bernard Wientjes op hun blauwe ogen te geloven.

Mijn verhaal heeft als insteek dat het doodzonde is dat het Witteveenkader zo'n belangrijke rol in dit dossier is gaan spelen. Er staat heel veel te gebeuren in de pensioensector. De heren Frijs en Goudswaard mochten daarover gaan nadenken samen met de commissies die daarvoor in het leven zijn geroepen, maar wij kunnen zelf ook wel nadenken en wij hebben veelvoudig overleg met elkaar. Gezien de noden van de sector op dit moment zullen wij heel heftig en snel met elkaar in overleg moeten om de houdbaarheid van het stelsel overeind te houden. Dat hebben wij met elkaar afgesproken.

Vorig jaar mei/juni hebben wij de heer Donner meegedeeld dat wij onze verantwoordelijkheid graag nemen en gevraagd om de ruimte om dat ook met elkaar te doen. Het is doodzonde dat de sanctie van het Witteveenkader daar doorheen is komen te banjeren, want dat gijzelt dit overleg. Het zou veel mooier zijn geweest als wij de gelegenheid hadden gekregen om met elkaar goede afspraken over het stelsel te maken. De heer Donner had, als hij te weinig geloof hechtte aan onze mogelijkheden om tot een goed resultaat te komen, die 0,2 achter de hand kunnen houden. Dat zou

constructiever en beter zijn geweest, gezien wat er nu op tafel ligt. Wij zijn ontzettend benauwd dat wij nu twee keer de rekening te betalen krijgen. Eén keer vanuit het goede overleg dat Ap Fraterman en ik regelmatig met elkaar voeren en op een later moment nog een keer door de sanctie van het Witteveenkader, omdat het voor het kabinet of wie dan ook nog niet voldoende is. Dat houdt ons op het ogenblik gevangen. Wij krijgen daardoor niet de ruimte en de mogelijkheden om daar op een goede manier overleg over te voeren.

De **voorzitter**: Wilt u afronden?

De heer **Gortzak**: Ja, dat wil ik wel, maar er zijn nog meer vragen aan mij gesteld.

De **voorzitter**: Dat klopt, maar u ziet allemaal hoeveel mensen hier aanwezig zijn. Ik wil u echt nogmaals vragen om kort te antwoorden. Maakt u uw beantwoording af.

De heer **Gortzak**: De heer Ulenbelt heeft gevraagd hoe het Witteveen-kader binnen het stelsel eigenlijk werkt. Het Centraal Planbureau berekent een opbrengst van 0,2. De heer Fraterman heeft terecht gezegd dat je dat kunt vertalen in 15% gevolg voor de pensioenen van de tweede pijler. Wij hebben daarover opgemerkt dat deze bezuiniging een hypothetisch karakter heeft, want het is maar net de vraag hoe de sociale partners in bepaalde sectoren, gezien de noden die de sectoren kennen, invulling geven aan hun regeling. Op dit moment wordt het huidige Witteveen-kader ook op verschillende manieren benut. Sommige fondsen benutten nu al het hele Witteveen-kader in hun regeling, waarbij ze de grenzen van de mogelijkheden opzoeken en het hele Witteveen-kader volplempen met de afgesproken regeling. Er zijn echter ook fondsen die daar bij lange na niet aan toe komen. Het is dan ook redelijk hypothetisch om op grond daarvan te veronderstellen dat de houdbaarheid van 's lands financiën met 0,2 wordt gediend, want het is maar net hoe de reactie op de sectortafels is.

Het probleem is dat de fondsen die het Witteveen-kader geheel of nagenoeg geheel hebben gevuld, precies de fondsen zijn van de sectoren van de zware beroepen, beroepen waarvoor vroeger de FLO-regeling (regeling functioneel leeftijdsontslag) gold. De FLO-regeling gold niet alleen voor beroepen met zware werkomstandigheden, maar ook voor beroepen met veel psychische belasting of posttraumatische stress. Of omdat je, om een voorbeeld te geven, als diender met een dikke buik op je 60ste niet meer zo snel over een schutting klimt om achter een inbreker aan te gaan. Juist die sectoren hebben het hele Witteveen-kader moeten gebruiken.

Het pleidooi dat de heer Moorlag hier houdt, is mij uit het hart gegrepen, maar het is veel beter om de 0,2 van tafel te halen en ons de gelegenheid te geven om met elkaar deugdelijke afspraken te maken.

De **voorzitter**: Dank u wel. De heer Neven.

De heer **Neven**: Aan mij is geen specifieke vraag gesteld.

Mevrouw **Van der Heiden-Aantjes**: Er is een aantal vragen aan mij gesteld. Hebben de koepels gepleit voor een invoering ineens of voor geleidelijke invoering? Het pleidooi van de pensioenkoepels voor de invoering ineens heeft specifiek betrekking op de tweedepijlerproblematiek. De pensioenfondsen gaan niet over de AOW en of daarbij al dan niet wordt gekozen voor een geleidelijke invoering van de AOW-leeftijd met een maand leeftijdsverhoging per jaar, want dat raakt de pensioenfondsen niet. Daar is ons pleidooi dus ook niet op gericht geweest. Het

pleidooi voor invoering ineens had met name betrekking op het Witteveenkader en specifiek op de opbouw daarvan.

De heer Blok gaat ervan uit dat de pensioenfondsen in staat zijn om flexibel uit te betalen. Dat is inderdaad zo en het gebeurt vaak. Het gaat er meer om dat, als het Witteveenkader per jaar met een maand opschuift, ook de opbouw per jaar moet worden aangepast. Dat betekent dat wij deelnemers in de opbouwfase 24 jaar lang moeten uitleggen dat van jaar tot jaar hun opbouwpercentage en hun perspectief veranderen. Dat is uitvoeringstechnisch gezien buitengewoon bewerkelijk. Communicatief gezien is dat ook buitengewoon lastig omdat het gaat om deelnemers van wie wij weten dat ze weinig pensioen kennis hebben.

Mevrouw Vermeij vraagt waarom de pensioenkoopels zeggen dat inperking van het pensioenstelsel voor de pensioenfondsen niets oplevert. Bij dit punt is het noodzakelijk onderscheid te maken tussen verschillende situaties. Als wij nu het stelsel voor aanvullende pensioenen met ingang van 2020 veranderen, doet dat niets voor de dekkingsgraad van de pensioenfondsen op dit moment. De rechten van de deelnemers blijven volstrekt gelijk en het vermogen van de fondsen neemt door deze maatregel helaas niet toe, zodat de dekkingsgraad gelijk blijft. Wel is het op termijn mogelijk dat de dekkingsgraad verandert, namelijk als de regelingen versoberen bij een premie die gelijk blijft. Op dit moment echter doet een dergelijke maatregel niets voor de dekkingsgraad en dus ook niets voor het perspectief op indexatie.

De heer **Van den Bosch**: Voorzitter. Mevrouw Sap heeft een vraag aan het Actuarieel Genootschap (AG) gesteld. Het antwoord dat mevrouw Van der Heiden daar zo-even op heeft gegeven, ondersteun ik volledig. Namens het AG wil ik wat meer specifiek terugkomen op de vraag van de heer Blok over de geleidelijke invoering. Allereerst merk ik op dat ik het dan heb niet over de geleidelijke invoering van de eerste pijler, de AOW, maar van de tweede pijler. Het AG is er duidelijk over geweest dat een omslag ineens de beste optie is, zoals nu door het kabinet wordt voorgesteld.

Het AG heeft twee mogelijke scenario's bekeken en met elkaar vergeleken: het scenario van de commissie-Bakker waarbij de overgang naar een nieuwe AOW-leeftijd in 2016 begint en het scenario van het kabinet waarbij in 2020 en 2025 de omslag in één keer plaatsvindt. Als je deze twee scenario's tegen elkaar afzet, zie je dat de effectieve uittredeleeftijd bij zowel het scenario-Bakker als het scenario van het kabinet op pensioenmacroniveau nagenoeg gelijk blijft. Ik wil niet beweren dat het AG een soort CPB-studie heeft gedaan waarbij allerlei andere zaken zijn meegenomen. Ik heb puur gekeken naar de effectieve uittredeleeftijd van de pensioendeelnemer, de consument. In het scenario van Bakker zal die in eerste instantie wat gaan voorlopen. Daarna zal die in het kabinetsscenario wat gaan voorlopen. Uiteindelijk zal het scenario van Bakker het altijd «winnen». Dat komt doordat in het scenario van Bakker eerder met de leeftijdsverhoging wordt begonnen.

Daarnaast is bekeken wat het zou betekenen als de verhoging van de AOW- dan wel pensioenleeftijd wat sneller zou worden ingevoerd, bijvoorbeeld met twee maanden per jaar. In dat scenario ligt de uittredeleeftijd altijd boven die in het scenario van het kabinet of van Bakker.

De heer **Fraterman**: Voorzitter. De heer Blok vroeg mij om de zin af te maken waarin hij een soort onheilsboodschap hoorde. Dat is op zichzelf wel waar, want wij maken ons zorgen over de houdbaarheid op termijn van het pensioenstelsel in Nederland. Dat was de achterliggende zin. Waarom maken wij ons zorgen? Wij constateren dat wij binnen acht jaar twee pensioen crises hebben gehad. Daaraan is nog een aantal bijna-crisis voorafgegaan met schokken op aandelenbeurzen, iets wat volgens het financieel toetsingskader eens in de 40 jaar zou voorkomen.

Indexatie gaat slecht en er is zorg over toekomstige indexaties. De levensverwachting ziet er echter heel goed uit en gaat mooi omhoog. Voor de pensioenen is dat echter duur en lastig, want het leidt tot stijgende pensioenkosten. Daarnaast gebeuren er op de financiële markten zaken die ertoe leiden dat de goede opbrengsten die wij in de jaren tachtig en negentig hadden, nu wat minder zijn. De rente is laag. Als wij daar niets tegen doen, zal volgens een nog niet gepubliceerd CPB-onderzoek ten gevolge van de gestegen levensverwachting en de lage rentetrend de komende vijftien jaar een behoorlijke autonome stijging van de pensioenkosten optreden.

Wij vinden dat het plafond van de pensioenpremies voor de werkgevers op dit moment is bereikt. Eerlijk gezegd vind ik dat ook aan de werknemerskant het plafond bereikt is of anders wel in zicht is. Er is in elk geval een grens aan wat wij overhebben voor het financieren van uitgesteld loon, van pensioen.

Er is maar een beperkt aantal knoppen in pensioenland. Je kunt meer of minder geld in pensioen stoppen. Dan moet je of de ambitie, de inhoud van de regeling, naar boven of beneden aanpassen of je moet bereid zijn wat meer onzekerheid te accepteren. Als je er niet meer geld voor overhebt en je ziet dat je wordt geconfronteerd met autonome kostenstijgingen, dan moet je bereid zijn om aan de knoppen van de ambitie of onzekerheid te draaien. Simpelweg gezegd betekent dat dat de pensioenen er in de toekomst minder florissant uit zullen zien dan wij gewend waren geraakt. Daarbij stap ik even over het probleem heen dat wij misschien een wat positiever en optimistischer beeld van de pensioenen hadden dan het in werkelijkheid was. Wij hebben gisteren het rapport van de commissie-Frijns gehad. Als wij al dachten dat pensioen een uit beton gehouwen zekerheid was, blijkt daaruit dat die zekerheid in de praktijk een stuk minder groot is. Dat komt vooral door de lange termijnen waarmee bij pensioenen rekening moet worden gehouden.

Naar ons gevoel leidt dat ertoe dat de stap naar ambitieverlaging moet worden gezet. Wij zijn de gesprekken daarover aan het voeren. Het zijn moeilijke gesprekken, want het is altijd vervelend als verwachtingen in neerwaartse zin moeten worden bijgesteld, vooral als je met gecomplieerde achterbannen te maken hebt. Het is echter wel de toekomst waar wij voor staan. Ik kijk er wat anders tegenaan dan de heer Gortzak en interpreteer de PVL-episode wat anders. Overigens zat ik er toen ook al bij. Ik weet dat het in arbeidsvoorwaardenland de belangrijkste is wat je als hoofdsmaak afspreekt, omdat dat heel vaak bepalend is voor het gedrag van mensen die daarmee te maken hebben. Als je toch al een ambitieverlagingsdoelstelling krijgt opgedrongen die je niet kunt ontwijken, zou het heel onverstandig zijn om de mogelijkheid een deel van de ambitieverlaging in te vullen door het tweede pijlerpensioen het eerste pijlerpensioen te laten volgen, geen onderdeel van je pakket te laten uitmaken. Ik voel mij uitgedaagd om nog één ding te zeggen over het Witteveenkader. De verlaging van het Witteveenkader was niet iets waarvan wij s nachts lagen te dromen. In pensioenland hebben wij heel lang geleefd in de situatie waarin wij niet eens wisten wat het was, omdat feitelijke pensioenregelingen zich op een aanzienlijke afstand van het fiscale maximum bevonden. Het afgelopen halfjaar is de discussie over de AOW-leeftijdverhoging en de tweedepijlerpensioenen begonnen. Daarbij moesten wij op zijn minst vrezen dat het nogal lastig zou worden om de tweedepijlerpensioenen in de door ons gewenste richting te laten aanpassen. Het is logisch dat wij in onze wanhoop gebruik wilden maken van het enige en grove middel dat wij hadden, de beperking van het Witteveenkader. Zoals de plannen er nu liggen, gebeurt dat pas over elf jaar. Als wij straks toch in staat blijken te zijn, iets wat ik van harte hoop, om heel goede regelingen voor de aanpak van het tweedepijlerpensioen te maken, dan zou het vreemd zijn als wij achteraf zouden zeggen dat wij nog even dat zweeppje willen hebben om iets af te dwingen wat al is

gerealiseerd. Dat neemt overigens niet weg dat de vormgeving van het Witteveenkader wel van belang is. Stel wij zitten straks op een AOW-leeftijd van 67 als hoofdlijn. Dan zou het heel bizar zijn – overigens is dat actuarieel heel handig te regelen – dat wij een Witteveenkader zouden hebben waarin 65 jaar als spilleeftijd genoemd staat. Daar zou ik de logica echt niet van kunnen inzien.

De heer **Omtzigt** CDA: Voorzitter. Sinds tien uur vanmorgen heb ik nog geen enkele opmerking gehoord over het zogenaamde 42-deelnemingsjarenpensioen. Dat zit in het wetsvoorstel dat de Tweede Kamer is voorgelegd. Iemand die 42 jaar heeft gewerkt, kan zijn pensioen bij 65 jaar laten ingaan en kan dat eventueel gedeeltelijk op omslagbasis financieren. Is dat uitvoerbaar en biedt dat soelaas in de problematiek die bijvoorbeeld de heer Moorlag aan de orde heeft gesteld? Dan heb ik nog twee korte vragen aan de heer Gortzak. Wat vindt hij van het plan om mensen met een HBO-opleiding bij 67 jaar met pensioen te laten gaan en mensen met een MBO-opleiding bij 65 jaar? Hoe beoordeelt het Verbond van Verzekeraars de plannen over de derde pijler die in het wetsvoorstel zitten?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. De heer Moorlag spreekt over de zwareberoepenregeling, die hij een complexe regeling, een gruwel, noemt. Ik zou heel graag horen waar die complexiteit precies in zit. De heer Gortzak wil ik vragen om een definitie van de zwareberoepenregeling. Misschien wil iemand anders dat ook doen. Uit onderzoek heb ik begrepen dat met name journalisten als eerste overlijden, maar ik weet niet waardoor dat komt. Als ik de toon van de heer Gortzak beluister en de onderkoelde houding van de heer Fraterman zie, dan zouden er nog wel eens behoorlijke problemen kunnen ontstaan als de sociale partners invulling gaan geven aan onderdelen waarover nog geen klaarheid is.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ook ik ben benieuwd naar de derde pijler. Daar heb ik tot nu toe nog niets over gehoord. Straks zal er sowieso sprake zijn van inperking van de premieruimte van 17% tot 15%. Wat vindt het Verbond van Verzekeraars daarvan? En wat betekent dat voor hun klanten? De heer Fraterman heeft het over ons hele pensioenstelsel gehad. Wat vindt hij ervan als de tweede pijler wordt verzwakt? Zou dat kunnen betekenen dat wij dan de derde pijler moeten gaan versterken? Daarnaast heb ik de heer Fraterman horen zeggen dat de vrijgevalle premieruimte kan worden gebruikt voor het robuuster maken van het pensioenstelsel. Maar ik heb vandaag ook gehoord dat wij het geld kunnen investeren in de duurzame inzet van mensen. Ook daarover wil ik graag zijn mening horen.

De heer **Janknegt**: Voorzitter. Het wetsvoorstel behelst dat de derde pijler en de tweede pijler in termen van de daaraan te stellen beperkingen worden gelijkgeschakeld doordat nu de beperking in het Witteveenkader van de tweede pijler wordt gekoppeld aan een beperking in de derde pijler. Die koppeling heeft een zekere logica in zich. Ik wil hier benadrukken dat de derde pijler niet alleen wordt gebruikt voor toekomstige pensioenopbouw, maar ook voor het plegen van inhaalslagen voor in het verleden niet opgebouwd of misgelopen pensioen. Het Verbond van Verzekeraars zou niet graag zien dat de consumenten de ruimte om hun pensioen te repareren zou worden ontnomen. Zij zouden de gelegenheid moeten hebben om toch nog een goed pensioen op te bouwen dat vanaf hun 65ste, 67ste of een nog later levensjaar ingaat.

De heer **Omtzigt** (CDA): Ik zou graag een beoordeling willen hebben van de passage die hierover in het wetsvoorstel, artikel 3, punt 127, is opgenomen.

De heer **Janknegt**: Ik zal het wat stilliger zeggen dan ik zojuist heb gedaan. Wij zouden het zeer onplezierig vinden als het wetsvoorstel ertoe zou leiden dat de inhaalruimte voor pensioenopbouw zou verdwijnen.

De heer **Omtzigt** (CDA): De ruimte wordt ingeperkt maar verdwijnt niet. Wordt de ruimte op de juiste wijze ingeperkt als deze van 17% naar 15% gaat?

De heer **Janknegt**: De inperking van het percentage leidt er in elk geval toe dat de inhaalruimte met hetzelfde percentage wordt beperkt. Daardoor hebben de consumenten minder ruimte om hun pensioen op de door hun gewenste hoogte te brengen. Dat zouden wij teleurstellend vinden.

De heer **Omtzigt** (CDA): En dat valt niet op te vangen door wat minder kosten in rekening te brengen?

De heer **Janknegt**: Zoals de heer Omtzigt weet, doen wij op dat punt ons best. Dat komt er dus nog een keer bij.

De heer **Gortzak**: Voorzitter. Er zijn voorstellen om de pensioenleeftijd voor mensen met een HBO-opleiding op 67 jaar en voor mensen met een MBO-opleiding op 65 jaar te stellen. Dit soort voorstellen geeft aan hoe men creatieve oplossingen probeert te vinden voor het gesignaleerde en door iedereen onderkende probleem dat mensen met een kortere opleiding die werken in laagbetaalde beroepen en een kortere levensverwachting hebben, de dupe worden van de AOW-leeftijdsmaatregel. Ik zie langs deze route geen oplossing.

Een definitie van zware beroepen zou je op twee manieren kunnen benaderen. De zwaarte van een beroep is maar net zoals je het voelt. Daarom hebben wij het liever over belastende en bezwarende omstandigheden waaronder het werk moet worden verricht. Bij een grote opeenstapeling van bezwarende en belastende omstandigheden kun je spreken van een zwaar beroep. Dat is voor iedereen verschillend. Overigens gaat het niet alleen om fysieke omstandigheden. Het voorbeeld dat mevrouw Koşer Kaya noemde over het eerder overlijden in een bepaalde beroepsgroep, vind ik niet het juiste criterium.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Volgens mij heb ik dat niet als criterium genoemd.

De heer **Gortzak**: Het feit dat journalisten vroeg overlijden, zou een reden kunnen zijn om dat als een zwaar beroep te beschouwen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik heb erop gewezen dat uit onderzoek is gebleken dat journalisten vroeg overlijden en gezegd dat ik niet zou weten wat daar de oorzaak van was. Mijn vraag is hoe de heer Gortzak dat ziet.

De heer **Gortzak**: Het onderzoeksgegeven dat bepaalde beroepen tot eerdere sterfte zouden leiden, is wat mij betreft niet het criterium op grond waarvan je zware beroepen moet definiëren. In Nederland hebben wij altijd gewerkt met een rekeneenheid om zorgvuldig vast te stellen hoe hoog je pensioen moet zijn om na je pensioen je leven op een zelfde welvaartsniveau te kunnen voortzetten. Vroeger werd daarvoor altijd 70% gehanteerd. Ik noem het bewust een rekeneenheid, want het is geen wet van Meden en Perzen. Die rekeneenheid is gekoppeld aan 40 jaar werken. Ik vind 42 jaar al een behoorlijke

verzwaring. Als je met elkaar probeert te regelen dat je naar een soortgelijk niveau gaat, kan iemand die op latere leeftijd tot het arbeidsproces toetreedt, nog steeds met behulp van de door ons verfoeide en door de regering gewenste 67 jaar het aan 40 dienstjaren gekoppelde niveau halen. Wat dat betreft is een 42-jaarregeling helemaal niet nodig. Die komt namelijk juist terecht bij degenen die vroegtijdig tot het arbeidsproces zijn toegetreden. Daarbij komt dat er in het wetsvoorstel nogal wat voorwaarden zijn verbonden aan het moment dat die 42 dienstjaren zijn bereikt, bijvoorbeeld de voorwaarde dat je tot je 65ste doorwerkt. In die zin vind ik deze regeling in het hele verhaal wat minder gelukkig. In feite is dat niet nodig voor de tweede pijler.

De heer **Omtzigt** (CDA): Om misverstanden weg te nemen: het gaat mij niet om de flex-AOW, maar om het voorliggende wetsvoorstel waarin de mogelijkheid wordt geschapen van een 42-deelnemingsjarenpensioen. Veel pensioenfondsen die een 40-deelnemingsjarenpensioen kenden, hadden dat afgeschaft omdat de Wet VPL zo veel ruimte bood. Biedt de herintroductie van het 42-deelnemingsjarenpensioen, dat volledig thuishoort in de tweede pijler, volgens de heer Gortzak soelaas voor een aantal geconstateerde problemen? Is aan deze oplossing goed vorm gegeven of heeft de heer Gortzak nog andere wensen?

De heer **Gortzak**: Ik legde inderdaad de koppeling met de flex-AOW. Vandaar mijn eerdere antwoord. Of het 42-deelnemingsjarenpensioen voldoende soelaas biedt, zal heel sterk van de sectoren afhangen. Ik waag het te betwijfelen, gelet op de denklijn die ik zojuist probeerde te ontwikkelen. In mijn ogen zal een beschaafde regeling rekening houden met het moment van toetreding tot het arbeidsproces. Dan ligt er een mooie grens bij 40 deelnemingsjaren. Het gaat mij juist om de categorie waarom wij ons de hele dag al druk maken en het onderscheid tussen laagbetaalden en laagopgeleiden versus hogeropgeleiden die ook later tot het arbeidsproces zijn toegetreden. Ik vind eigenlijk dat die 42 jaar net wat te zwaar weegt.

De heer **Moorlag**: Voorzitter. Mevrouw Koşer Kaya vraagt waarom ik de regeling voor de zware beroepen als complex heb aangemerkt. Laat mij een heel concreet voorbeeld geven.

Het vriendje van mijn dochter werkt als dakdekker. Dat is een redelijk zwaar beroep. Althans, ik zie niet voor me dat dakdekkers nog over het dak huppelen als ze een jaar of 65 zijn. Hij is op dit moment 24 jaar en heeft de afgelopen twee jaar drie verschillende werkgevers gehad, omdat het bedrijf waarvoor hij werkt een payrollingsysteem heeft. Op dit moment werkt hij bij BouwFlex, een uitzendbureau dat de loonlijstfunctie heeft. De vorige werkgever was overigens in stilte overgegaan naar BouwFlex. Stel je voor: je bent 24 jaar en je werkt bij een bedrijf dat van payrolling gebruikmaakt. Dan zul je er op dat moment aan moeten denken een verklaring te vragen dat je een zwaar beroep hebt uitgeoefend. Dat moet je doen bij je werkgever. Dat is niet de baas die je dagelijks ziet, maar het payrollingsbedrijf waarbij je de afgelopen tijd op de loonlijst hebt gestaan. Je moet dus nu iets doen waar je over 30 jaar iets aan hebt. Maar als je een jaar of 24 bent, denk je dat je nooit dood gaat en vraag je niet om dat soort verklaringen. Die regeling is dus echt een dood musje. Ik heb echt het idee dat bij het voorstel voor de zwareberoepenregeling wordt geprobeerd om een pudding aan de muur te spijkeren: het is een buitengewoon lastige regeling. Een van de voorwaarden is dat je ten minste 32 uur per week in een zwaar beroep werkt. Dan moet je maar werken bij een werkgever die op dit moment de deeltijd-WW toepast, waarbij je voor de helft werkloos bent. Telt die periode dan wel of niet mee? Je moet zo'n verklaring ook maar zien op te eisen. Vervolgens kom je als werknemer na 30 jaar aan met een hele stapel verklaringen en zeg je

tegen je werkgever: 30 jaar een zwaar beroep, mag ik even incasseren? De drempel om dat te doen is psychologisch en ook juridisch zo hoog, dat die regeling echt van nul en generlei waarde is.

Het is bijna niet te definiëren wat een zwaar beroep is, tenzij je ervan uitgaat dat de arbeidsmarkt een statisch geheel is. De levensduur van beroepen, functies en opleidingen wordt steeds korter. Een functie als poststypiste was er opeens zomaar, maar is ook weer zomaar opeens verdwenen. Verder kun je met één beroep meerdere functies uitoefenen. Als je verzorgende bent in een verpleeghuis en je werkt op de afdeling dagbehandeling, dan heb je geen zwaar beroep. Maar als je op een afdeling met dementerende ouderen werkt, is dat wel zwaar door de fysieke belasting, omdat je heel veel zult moeten tillen. Verwarde demente ouderen krijg je namelijk niet in de tillift opgehesen, maar zul je moeten tillen. Ook wat dat betreft is de regeling ineffectief. Er zou echt iets anders voor in de plaats moeten komen. Je zou dat moeten overlaten aan de sociale partners.

De heer Omtzigt vraagt naar het 42-deelnemingsjarenpensioen. Om daarvoor in aanmerking te komen, moet je de afgelopen vijftien jaar onafgebroken gewerkt hebben.

De heer **Omtzigt** (CDA): Het wetsvoorstel beslaat tweeënhalve pagina's. Een van de pagina's gaat over de 42-deelnemingsjarenpensioen. Het is volledig aan de sector om dat in te richten en er zijn geen verdere eisen aan verbonden. Sterker nog: de overheid controleert niet eens of de 42 jaar is gehaald.

De heer **Moorlag**: Wij hebben in het verleden een 40-deelnemingsjarenregeling gehad.

De heer **Omtzigt** (CDA): Ja, dat wordt nu 42 jaar.

De heer **Moorlag**: Die 40-deelnemingsjarenregeling is op enig moment afgeschaft, omdat degene die 40 jaar had gewerkt, veel meer rechten had dan de degene die zeg 38 jaar had gewerkt. Met 38 jaar had je bijna niks, terwijl je bij 40 jaar de volle buit binnenhaalde. Dat werd als disproportioneel gezien. Toen er nog sprake was van lifetime employment, kon een belastingambtenaar die op 17-jarige leeftijd was begonnen, na 40 jaar werken op 57-jarige leeftijd, dus 8 jaar voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd, met pensioen gaan. Degene die op 22-jarige leeftijd was begonnen, kon 5 jaar later met pensioen gaan en ging dus 3 jaar voor zijn 65ste met pensioen. Dat is volstrekt disproportioneel.

De heer **Omtzigt** (CDA): In het wetsvoorstel staat dat je én 65 moet zijn om er gebruik van te maken én minimaal 42 jaar gewerkt moet hebben. Men kan dus niet meer 7 jaar eerder ophouden met werken, zoals destijds bij de Belastingdienst mogelijk was. Dat is de discussie wat ontschoten, maar volgens mij leggen wij hiermee een vrij belangrijke verantwoordelijkheid terug bij de sociale partners. Ik zou het niet erg vinden om van een aantal van hen schriftelijk een reactie te ontvangen waarin staat of zij daarmee uit de voeten kunnen, of zij vinden dat jaren overdraagbaar moeten zijn en of dat soelaas biedt voor de bij de zware beroepen geconstateerde knelpunten.

Van de kant van de sociale partners is al de opmerking gemaakt dat de voorliggende regeling niet werkt. Biedt de 42-deelnemingsjarenregeling daar een oplossing voor of zoeken zij een andere oplossing?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): In het wetsvoorstel staat dat wordt gegaan van het 40- naar het 42-deelnemingsjarenpensioen. Deze regeling wordt nu bijna niet gebruikt vanwege de Wet VPL, maar de verwachting is dat dat

anders wordt. Wil deze regeling werken, zouden er dan wijzigingen nodig zijn en hoe zouden die er eventueel uitzien?

De **voorzitter**: De vraag wordt aan het verzoek om schriftelijke informatie toegevoegd.

De heer **Moorlag**: Ik vraag mij wel af hoe dat allemaal moet worden geregistreerd. Pensioendeelnemingsjaren zijn namelijk iets anders dan gewerkte jaren. Als je in deeltijd werkt en je werkt 32 uur per week, dan bouw je 0,8 pensioendienstjaren op.

De heer **Omtzigt** (CDA): Het is aan de heer Moorlag om aan te geven of hij vindt dat de regeling uitvoerbaar is. In het verleden heeft de 40-deelnemingsjarenregeling gewerkt en was dus een mogelijkheid om het aantal pensioendeelnemingsjaren bij te houden. Onze vraag is dus of een 42-deelnemingsjarenregeling zal werken en, als dat niet het geval is, welke wijzigingen nodig zijn om het wel te laten werken.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): De heer Moorlag heeft heel duidelijk gemaakt waar de schoen wringt. Ook ik vind het moeilijk om van bovenaf te bepalen wat een zwaar beroep is. Hij geeft heel duidelijk aan dat aan de sociale partners moet worden overgelaten om te bepalen wat een zwaar beroep is, ook al omdat de arbeidsduur in een zwaar beroep steeds korter wordt en beroepen in de loop van de tijd aan verandering onderhevig zijn. Ik zou graag van de andere woordvoerders willen horen of zij de conclusie delen dat de sociale partners hierover zouden moeten gaan.

De heer **Fraterman**: Voorzitter. Eerst iets over het 42-deelnemingsjarenpensioen. Wij zijn met elkaar aan het nadenken over een manier waarop wij op een wat onorthodoxe manier zware beroepen zouden kunnen karakteriseren. Wij hebben het gehad over inkomensgrenzen. Daarover heeft men in de krant kunnen lezen. Dit is daar een variant op, want het zit zo'n beetje in dezelfde hoek. In die zin is het de moeite waard om dit te onderzoeken. Ook zijn er zaken gezegd die ons een beetje waakzaam – ik zeg dus niet negatief – maken.

Anders dan de heer Omtzigt heb ik niet het idee dat de 40-deelnemingsjarenregeling de afgelopen jaren heel succesvol is geweest. Dat had voor een deel te maken met de Wet VPL, omdat men op andere manieren het beoogde doel kon bereiken. Bij deze regeling spelen inderdaad zaken als registratie, want er kunnen heel vreemde fenomenen ontstaan waardoor zaken uit de pas gaan lopen. Als je zware consequenties aan een regeling verbindt, wordt het des te urgenter om heel goede regels te hebben teneinde moeilijke discussies te vermijden. Je krijgt zeker moeilijke discussies over de tijd die gaat gelden als kennelijk gewerkt, over zorgtaken enz. Ik zeg niet dat het onoverkomelijk is, maar je haalt heel veel discussies naar je toe. Die lastige discussies zouden er wellicht toe leiden dat je besluit een andere keuze te maken en dat je dan, uit het hele scala om de zware beroepen op een onorthodoxe wijze te definiëren, niet kiest voor de 42-deelnemingsjarenregeling.

Mevrouw Ortega vraagt of het bij de versoberingsoperatie bespaarde geld in het pensioenstelsel wordt gehouden dan wel of het wordt ingezet voor duurzame inzetbaarheid van mensen. Zij zal hebben begrepen hoe groot het wantrouwen van sommigen is ten aanzien van de garantie die wij hebben gegeven. Als wij nu al beginnen om daar gaten in te schieten, dan zou dat mijn relatie met Peter Gortzak niet echt verbeteren. Wij houden het geld voorlopig maar in het systeem.

De heer **Neven**: Puur vanuit de uitvoering kijkend hebben wij grote vragen bij het realiteitsgehalte van een 42-deelnemingsjarenpensioen. Het zal een heel goede registratie vereisen. De pensioenfondsen beschikken

niet zelf over de gegevens om vast te stellen of er sprake is van 42 deelnemingsjaren. Het kan bijvoorbeeld gaan om parallelle dienstverbanden, om arbeid die is verricht voordat de regeling ging gelden enz. Er zal dus gezorgd moeten worden voor een heel efficiënte en goede manier van registratie waar pensioenfondsen van gebruik kunnen maken om in de tussentijd aan de bij het pensioenfonds ondergebrachte deelnemers het juiste perspectief te kunnen bieden. Het is dus een bijzonder complexe zaak die een heel efficiënte gegevensuitwisseling vraagt met de geaggregeerde administratie die daarvoor moet worden opgesteld.

Mevrouw **Van der Heiden-Aantjes**: Volgens mij is een deel van het misverstand ontstaan doordat wordt gesproken over het 40-deelnemingsjarenpensioen, terwijl een dergelijk fenomeen ook in het kader van de Wet VPL is geïntroduceerd. In het ene geval gaat het om 40 jaar in een regeling doorbrengen. Dat is de belastingambtenaar waar de heer Moorlag het over had. In het kader van de Wet VPL is het 40-deelnemingsjarenpensioen geïntroduceerd. Als je kon aantonen dat je 40 jaar gewerkt had en je pensioenregeling toevallig de mogelijkheid bood om in te kopen, dan mocht je eruit. De haalbaarheid van zo'n oplossing staat en valt bij de eisen die destijds door de fiscus werden gesteld om voor zo'n regeling te kunnen kwalificeren. Bij mijn weten is de 40-deelnemingsjarenregeling in het kader van de Wet VPL nergens van de grond gekomen. Dat had vooral te maken met de eisen waaraan moest worden voldaan. Bij deze regeling spreken partijen af dat de jaren worden meegenomen die in een heel ander bedrijf of een heel andere sector zijn gewerkt. Dan kun je de vraag stellen of het redelijk is dat de laatste werkgever de solidariteit opbrengt en de kosten van het eerder uittreden van deze mensen betaalt. Deze keuze ligt heel nadrukkelijk bij de sociale partners. Onder de huidige omstandigheden, waarin de pensioensector het toch al niet makkelijk heeft, is het buitengewoon lastig om voor deze groep mensen extra middelen uit te trekken.

De heer **Omtzigt** (CDA): Kan mevrouw Van der Heiden aangeven welke voorwaarden ervoor hebben gezorgd dat de regeling niet gebruikt is? Zijn die eventueel reparabel? En zo ja, hoe zou dat moeten gebeuren?

Mevrouw **Van der Heiden-Aantjes**: Het ging met name om de voorwaarde dat mensen moesten kunnen aantonen welke periodes in het verleden ze gewerkt hadden. Maar welke 60-jarige van nu beschikt nog over getuigschriften of loonstrookjes uit de tijd dat hij 17 of 18 jaar was en werkte, maar nog niet aan een pensioenregeling deelnam? Immers, destijds ging de pensioenregeling uit van deelname door mannen vanaf 25 jaar. Vrouwen werden vaak helemaal van deelname uitgesloten. Het is dus de vraag of mensen beschikken over bewijsmateriaal dat zij destijds gewerkt hebben. Als dat er niet is, is het niet mogelijk achteraf te repareren, want het verleden is nu eenmaal zoals het is. Je kunt het anders doen en dingen gewoon maar aannemen, maar daarmee zet je de deur wel heel wijd open.

De heer **Neven**: Ik heb daar nog een aanvulling op. Als administrateur voor het pensioenfonds zorg en welzijn hebben wij ervaring in het proberen te achterhalen wat precies de diensttijd is geweest, nadat wij de parttimerbreuk van 40% hadden afgeschaft in het kader van de Algemene wet gelijke behandeling. Wij hadden daarbij besloten om alsnog over in het verleden gewerkte jaren pensioen te geven. Daarvoor moesten mensen kunnen aantonen hoeveel zij voor het jaar 1992 in de sector hadden gewerkt. Dat is qua administratieve uitvoering en kosten een van de grootste en meest dramatische projecten geweest die wij ooit hebben moeten uitvoeren.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Als ik goed geïnformeerd ben, verandert dat op termijn en wordt er nu wel geregistreerd, zij het niet tot heel ver terug in het verleden. Gegeven het feit dat wij een registratie van het arbeidsverleden hebben vanaf grofweg 1998, geeft dat misschien mogelijkheden voor plannen in de toekomst.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Dank voor het expliciete antwoord dat de geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd geen probleem oplevert. Minister Donner wil daar nog wel eens iets anders over zeggen. Wij weten hoe het kan aflopen met ministers die de Kamer niet geheel juist informeren... Ik voeg hieraan toe dat het Volkenrecht hier ook heel duidelijke uitspraken over doet!

De heer Gortzak zegt dat in sectoren met relatief veel zware beroepen het Witteveenkader op dit moment over het algemeen veel wordt gebruikt. Hoe schat hij in dat de CAO-onderhandelingen gaan verlopen in de sectoren waar dat nog niet het geval is? Ik neem aan dat de leden, als de AOW-leeftijd omhoog gaat, de pensioenruimte maximaal zullen willen gebruiken om langs die route, en ook dankzij de flexibiliteit van de fondsen, toch wat eerder te stoppen met werken.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Als gebruik wordt gemaakt van de levensloopregeling om eerder te stoppen, zou het volgens mij niet nodig zijn om daarnaast allerlei ingewikkelde regelingen te hebben. Wil de heer Moorlag daarop ingaan? Hoe ziet hij dat precies voor zich en wat zou hij aan de levensloopregeling willen doen om eerder stoppen mogelijk te maken? Als je een dergelijke regeling goed handen en voeten geeft, hoef je namelijk niet allerlei extra zaken te regelen.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Ik heb een vraag aan de heer Fraterman over het volledig benutten van het Witteveenkader in sectoren met veel zware beroepen. Naar ik heb begrepen heeft zijn voorman vanmorgen nog eens herhaald dat VNO-NCW eigenlijk nog wel sneller zou willen doorpakken met de tweede pijler en het Witteveenkader. De vraag die daarbij hoort, is hoe zijn organisatie met de zware beroepen aan de slag gaat. Hoe wil VNO-NCW er concreet voor zorgen dat de mensen die werken in de sectoren waarin veel zware beroepen zijn vertegenwoordigd en het kader volledig wordt benut, in bedrijven aan de slag kunnen blijven? Ik herinner mij dat de heer Neven in de eerste ronde zei dat de regeling rondom het flexibel pensioen nu al stuit op nogal wat problemen bij de fiscus die het wetsvoorstel niet weghaalt. Waar zitten die specifieke problemen?

De heer **Omtzigt** (CDA): Nu er toch enige liefde blijkt te ontstaan tussen de heer Fraterman en de heer Gortzak, zou ik mij kunnen voorstellen dat ze de komende tijd toch nog een akkoordje bereiken. Daarmee treedt de laatste clause van het wetsvoorstel in werking, namelijk dat de veranderingen in het Witteveenkader eerder ingaan en dat de gelden gebruikt worden ter versterking van het pensioenstelsel, misschien wel in het kader van het rapport-Frijns of het rapport-Goudswaard. Tot hoever zou het eerder ingaan van het Witteveenkader kunnen worden vervroegd zonder dat de pensioenfondsen, de verzekeraars en de uitvoerders in de problemen komen?

De heer **Gortzak**: De heer Blok vraagt mij om een inschatting van het cao-overleg in de sectoren waarin het Witteveenkader nog niet helemaal is gebruikt. Het is niet het enige probleem waar wij op dit moment over te dealen hebben. Ik denk dat men in die sectoren inderdaad een claim op tafel zal leggen. Men zal proberen op een dusdanige wijze aan de knoppen van het Witteveenkader te draaien dat de gevolgen voor de mensen die twee jaar AOW mislopen, worden verzacht. Dat zal nooit helemaal lukken.

Er kan iets gebeuren in sectoren die een heel hoge franchise kennen. Je zou de franchise omlaag kunnen brengen. Daar correspondeert dan ook een hoger opbouwpercentage mee. Wij hebben het pleidooi om een grotere flexibiliteit mogelijk te maken ook in onze brief opgenomen. Het Witteveenkader kent nu eigenlijk maar drie combinaties van franchise met opbouwpercentage. Er zijn nog wel wat andere mogelijkheden, maar de gevolgen daarvan zijn wat rigoureuzer dan bij een normale uitruil. Wij pleiten er in onze brief niet voor niets voor om de flexibiliteit te vergroten. Ik zou dan ook een fors pleidooi willen houden om dat niet te willen beperken tot opbouwpercentage en franchise, maar alle knoppen van het Witteveenkader te hanteren, tot en met de leeftijd aan toe. Dat is ook ongeveer wat ik de heer Moorlag hoorde bepleiten, toen hij zei dat hij het het liefst generiek zou willen doen.

De **voorzitter**: Ik zie sommigen de wenkbrauwen fronsen. Wil iemand een aanvullende vraag stellen?

De heer **Omtzigt** (CDA): Ik hoor hier een denkrichting noemen die ik graag verder uitgewerkt zou zien. Kan de FNV ook aangeven welke bandbreedte het bepleit en aan welke knoppen van het Witteveenkader zij denkt te draaien, vooral in welke combinaties? Dan kan de Kamer het kabinet vragen wat de gevolgen daarvan zijn.

De heer **Gortzak**: Het Witteveenkader kun je zien als een elastieken band die ergens omheen is gelegd. Wij pleiten ervoor dat die band niet knellender wordt gemaakt door daar 0,2% houdbaarheidsbijdrage van te verlangen. Als je het beeld van het elastiek voor ogen houdt, dan heeft trekken aan de ene kant gevolgen in de zin van minder ruimte aan de andere kant. Dat is maar bij drie combinaties van franchise en opbouwpercentage mogelijk. Het Witteveenkader gaat echter niet alleen over franchise en opbouwpercentage, maar ook over leeftijd en nabestaandenpensioen.

Met een pensioenregeling probeert men de noden en omstandigheden in een bepaalde sector te accommoderen in een regeling, afhankelijk van de mogelijkheden die in de sector voorhanden zijn en van de premie die zou kunnen worden opgebracht. Een regeling hangt ook nog af van hoeveel gevoel werkgevers en werknemers hebben voor de noden in de betreffende sector, hoe hoog ze deze noden schatten en in welke mate ze vinden dat daarvoor in het cao-overleg een oplossing moet worden geboden. Je kunt de sociale partners om de cao-onderhandeltafel daarvoor optimaal de ruimte geven, zonder het Witteveenkader in zijn totaliteit verder op te rekken. Dat doe je door de knoppen zo te draaien dat je het totale volume niet aantast: waar je aan de ene kant trekt, deuk je aan de andere kant weer in. Op die manier bereik je de optimale mogelijkheden om decentraal, gelet op de noden gekoppeld aan de mogelijkheden van de sector of het verband waarvoor het geldt, een invulling te geven aan de pensioenregeling.

De heer **Omtzigt** (CDA): Ik zou de heer Gortzak willen verzoeken ons dit idee schriftelijk te doen toekomen, want het vraagt natuurlijk om andere combinaties van percentages van bijvoorbeeld nabestaandenpensioen en opbouwpercentages. Wij zouden graag een concreet voorstel tegemoet zien van hoe de heer Gortzak zich dat voorstelt, zodat wij een inschatting van een en ander kunnen maken.

De heer **Van den Bosch**: Ik wil graag reageren op het antwoord van de heer Gortzak. Actuarieel gezien, qua waarde van het pensioen, maakt het niet uit aan welke knoppen je draait omdat uiteindelijk de waarde van de pot hetzelfde blijft. Het maakt dus niet uit of je draait aan de knop van de pensioenregeling of het nabestaandenpensioen op risico- of opbouwbasis

dan wel of je iets doet met de franchise of de opbouwpercentages in het Witteveenkader. Ik pleit er in elk geval voor dat wij het niet te ingewikkeld maken. Het introduceren van twee extra knoppen waaraan je kunt gaan draaien, maakt het allemaal wel ingewikkelder en daardoor ook minder goed communiceerbaar.

Het draaien aan de knoppen franchise en opbouwpercentage kan al heel wat soelaas bieden. Door een verlaging van het opbouwpercentage, wat minder limitatief dan nu met daarbij een verlaging van de franchise, kun je voor de lagere inkomens echt iets doen. Ik ga nu even uit van de aanname dat de groep lage inkomens kan worden gelijkgesteld met de groep zware beroepen, al weet ik dat dit niet helemaal opgaat. Bij deze aanname vormt een verlaging van de franchise echt een substantieel onderdeel waarmee je de lage-inkomensgroep dan wel zwareberoepen-groep kunt compenseren.

De **voorzitter**: Ik leg u een uitdaging voor. Mevrouw Koşer Kaya heeft een vraag gesteld aan de heer Moorlag, mevrouw Sap aan de heren Fraterman en Neven en de heer Omtzigt aan mevrouw Van der Heiden en de heer Neven. Voor de beantwoording is nog zeven minuten beschikbaar. Ik vraag u deze uitdaging aan te gaan.

De heer **Moorlag**: Voorzitter. Ik zal een artikel dat ik over het onderwerp levensloop heb geschreven, per e-mail toesturen. Ik noem een concreet voorbeeld naar aanleiding van de vraag hierover van mevrouw Koşer Kaya. In de zorgsector is onlangs de kortere werkweek voor 55-plussers afgeschaft. Die ruimte is gebruikt om iedereen meer verlof te geven. Dat betekent grofweg dat in de ggz-instellingen en de ziekenhuizen werknemers 35 uur meer verlof krijgen.

Het ontbreekt echter aan een levensloopregeling die een wat minder ernstig Bucklerimago heeft dan de huidige, die hartstikke impopulair is. De levensloopregeling zal echt nieuw leven moeten worden ingeblazen. Je zou de mensen kunnen stimuleren om die 35 uur verlof in de levensloop te stoppen en dat via een CAO kunnen regelen. Op die manier kunnen de mensen wat meer met tijd en geld schuiven over de duur van hun loopbaan. Zij zouden bijvoorbeeld verlof kunnen opsparen voor het geval zij behoefte hebben aan zorgverlof of om eerder uit te treden. Een levensloopregeling is ook voor andere zaken zeer bruikbaar en zou eigenlijk wat fundamenteeler bekeken moeten worden bij de discussies over de uitkomsten van de negentien werkgroepen.

De heer **Fraterman**: De vraag van mevrouw Sap is eigenlijk al heel goed beantwoord door Peter Gortzak. Stel dat wij komen tot andere modaliteiten door aan de knoppen te gaan draaien en dat wij het daar allemaal over eens zijn. Dan is het mogelijk dat wij op een onverwacht moment aanbotsen tegen een grens van het Witteveenkader, waarbij het niet gaat om het totale volume maar om een muurtje dat in de weg staat. Dan moeten wij dat muurtje gewoon wegbreken.

Stel dat wij het eens worden. Hoe snel kunnen wij dan aan de slag zonder dat wij tegen de uitvoeringsproblemen aanlopen? Dit is een kwestie van een zo groot nationaal belang, dat iedereen maar een beetje moet opschikken, maar het zal toch zeker in 2015 moeten lukken.

De heer **Gortzak**: Het zou ontzettend helpen als de dreiging van de 0,2% tijdelijk van tafel wordt gehaald.

De heer **Neven**: Mevrouw Sap vraagt naar de hobbels in de fiscale regeling op het punt van vervroeging dan wel uitstel van pensioen. Als de AOW- en de pensioenleeftijd worden opgehoogd, zal er een grote toename zijn van het vervroegen en uitstellen van pensioen alsook van deeltijdpensioen. Op zichzelf zijn dat prima fenomenen om werknemers in

staat te stellen samen met hun werkgever vorm te geven aan een geleidelijk gedeeltelijk uittredingstraject. De regels voor het vervroegen dan wel uitstellen van pensioen zijn heel erg gedetailleerd en in de afgelopen jaren tot in de allerkleinste details uitgewerkt. Dat blokkeert enorm. In de kern komen de regels erop neer dat je pensioen alleen mag vervroegen als je minder gaat werken en dat je pensioen alleen mag uitstellen voor zover je doorwerkt. Deze combinatie van factoren knelt, terwijl daar wel de hele fiscale regeling op is gebaseerd. Het is nu al erg lastig, maar met het introduceren van een nieuwe spilleeftijd van 67 jaar wordt het nog erger, want dan hebben wij te maken met drie spilleeftijden en drie vervroegings- dan wel uitstelfactoren: de prepensioenachtige aanspraken, AOW op 65 jaar en AOW op 67 jaar. In bepaalde gevallen moet iemand het pensioen doen ingaan omdat hij of zij minder gaat werken na de spilleeftijd. Dat is heel erg vervelend, zeker in de sector zorg- en welzijn, waar het normale arbeidspatroon van reguliere werknemers ook al fluctueert. Als die fluctuatie optreedt rond de spilleeftijd, moet plots het prepensioen ingaan. Dat is heel erg ingewikkeld. De mensen snappen dat ook niet en willen het helemaal niet. Op dat punt ligt er een heel groot probleem in de sector zorg en welzijn, waar de variabiliteit vrij groot is. Als werknemers om gezondheidsredenen op oudere leeftijd minder willen gaan werken, kunnen ze soms maar een klein stukje van hun pensioen opnemen. Als iemand 20% minder gaat werken, mag die ook maar 20% van het pensioen opnemen. Als het een klein pensioen is, komt dat misschien helemaal niet tegemoet aan de behoefte. Je mag vervroegd pensioen opnemen als je minder gaat werken, maar als je op latere leeftijd een minder zware functie met een lager salaris wilt aanvaarden, dan mag dat weer niet. Zo kan ik nog veel meer voorbeelden geven van situaties die niet de mogelijkheid bieden om een traject in te richten dat de deelnemers een optimale en effectieve manier biedt om uit het arbeidsproces te treden. Wij zouden er dan ook voor willen pleiten dat er fiscale bepalingen komen die vastleggen wat maximaal mag worden opgebouwd. Daar zou de fiscus over moeten gaan. Vervolgens is het aan de deelnemers en de sociale partners om te bepalen wanneer en in welke mate men het opgebouwde pensioen kan opnemen.

Mevrouw **Van der Heiden-Aantjes**: Op de vraag of de pensioenfondsen eerder dan 2020 iets kunnen uitvoeren, is in zijn algemeenheid het antwoord «ja». Ik zou dan wel graag willen dat de Kamer let op de samenhang met eventuele andere maatregelen die de pensioenfondsen op enig moment worden opgelegd. Ik ga nu niet zeggen met ingang van welk jaar het kan. Er moet namelijk een bepaalde tijd zijn tussen het moment waarop duidelijk is welke aanpassingen moeten worden gedaan en welke andere activiteiten van de pensioenfondsen worden verwacht en het moment waarop de zaken daadwerkelijk moeten worden uitgevoerd. De maatregel moet dus niet geïsoleerd worden bekeken. Er zal ook moeten worden bekeken waar de eventuele voorstellen van de commissie-Frijns en de commissie-Goudswaard voor pensioenfondsen toe leiden. Die zaken in samenhang bepalen wat de pensioenfondsen kunnen uitvoeren.

De pensioenkoepels hebben niet gezegd dat de AOW niet kan worden uitgevoerd op de manier die de heer Blok noemt. Wel is het goed om in het oog te houden hoe de communicatie hierover verloopt. Het klopt wel dat de pensioenkoepels niet hebben gepleit voor het AOW-model dat er nu ligt.

De **voorzitter**: Hierbij rond ik blok 6 af. Ik dank de deelnemers voor hun bijdrage.

De vergadering wordt van 17.45 tot 18.45 uur geschorst.

Blok 7: Zware beroepen

Gesprek met:

Mevrouw Houtman (TNO);

de heer Kerstens (werknemers, FNV bouw);

de heer Van der Kolk (werknemers, FNV bondgenoten);

de heer Meyer (werknemers, FNV bondgenoten);

de heer Biessen (werkgevers, FME);

Mevrouw Klompé (Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen);

Mevrouw Snoey (Abvakabo FNV).

De **voorzitter**: Ik heet van harte welkom mevrouw Houtman, de heer Kerstens, de heren Van der Kolk en Meyer, de heer Biessen, mevrouw Klompé en mevrouw Snoey.

De sprekers krijgen elk anderhalve minuut spreektijd om hun speerpunt neer te zetten. Dat lijkt heel kort, maar vervolgens krijgen zij nog alle tijd om nader in te gaan op de vragen van de Kamerleden.

Mevrouw Houtman: Voorzitter. Het belangrijkste punt voor TNO is dat werknemers duurzaam, gezond en gemotiveerd langer aan het werk kunnen blijven. De gemiddelde leeftijd waarop mensen met pensioen gaan, ligt op 62 jaar. Er zit dus nog een gat tussen de 65 dan wel 67 jaar, waar nu discussie over is.

Werknemers kunnen langer aan het werk blijven door middel van preventiebeleid gekoppeld aan dan wel uitgebreid met het stimuleren van de mobiliteit van mensen. Mensen zelf geven aan dat ze langer kunnen en willen doorwerken, als zij lichter werk kunnen krijgen. Om als werknemer gemotiveerd te blijven, moet werk ook interessant, leuk en goed zijn.

In een discussie over zware beroepen en de vraag of daar een uitzonderingsregeling voor moet komen, zullen ons inziens de zware beroepen wat breder moeten worden gedefinieerd dan alleen maar als fysiek zwaar werk. Het is niet alleen slijtage die ertoe leidt dat mensen moeite hebben om door te gaan met werken. Slijtage betekent namelijk niet dat mensen niet kunnen werken. Mensen hebben ook meer moeite met werken wanneer zij in hun functie met psychosociale risico's van doen hebben dan wel op onregelmatige tijden of 's nachts moeten werken.

Het zal lastig zijn om een hierbij passend criterium te vinden, maar het is wellicht niet onmogelijk. Het is een kwestie van definiëren en waar een wil is, is een weg. Het is zeker lastig, alleen al vanwege het feit dat de individuele belastbaarheid van mensen verschilt. Een belangrijk punt bij de definitie van zware beroepen is dat de variatie in blootstelling aan risico's binnen één beroep enorm verschilt.

De heer Kerstens: Voorzitter. Ik heb de hele hoorzitting al meegemaakt, maar niet vanuit deze positie. Ik vond het wel grappig dat het in elk blok dat niet over zware beroepen ging, toch ook heel erg over zware beroepen ging. Dat is niet vreemd, omdat eigenlijk iedereen, inclusief heel veel politieke partijen, vindt dat mensen in de zware beroepen op de een of andere manier zouden moeten worden ontzien. Daarmee vormen de zware beroepen een belangrijk onderdeel van het AOW-debat.

Minder grappig vond ik dat bij geen van de opmerkingen die erover werden geplaatst, werd uitgegaan van de gevolgen voor de mensen in de zware beroepen zelf. Toch is dat erg belangrijk, omdat ik de hele discussie over de zwareberoepenregeling zie als een poging om invulling te geven aan het breed gedragen gevoel dat de mensen die ze uitoefenen, ontzien zouden moeten worden. Als voorzitter van FNV Bouw zal ik mij daar dan ook op richten.

In een stuk dat ik de commissie heb doen toekomen, breng ik twee boodschappen. De ene is dat het flankerend beleid wellicht een poging is

om invulling te geven aan het gevoel dat mensen in zware beroepen moeten worden ontzien, maar dat het effect eigenlijk averechts is. Alles waarvan gesuggereerd wordt dat het mensen in zware beroepen zou helpen, verkeert in zijn tegendeel.

Ik noem de mogelijkheid om op je 65ste AOW te ontvangen na een arbeidsverleden van 42 jaar. Dat loopt dan wel tot 65 jaar. Voor een bouwvakker betekent dit dat hij vijf jaar langer moet doorwerken dan nu het geval is, want nu kan hij op zijn 60ste of 61ste met vroegpensioen. Verder is de suggestie neergelegd dat werkgevers mensen na maximaal 30 jaar werk in een zwaar beroep een andere baan zouden moeten aanbieden. Bouwwerkgevers zijn daar zelf nog negatiever over dan wij, net zoals zij nog negatiever zijn dan wij over de mogelijkheid dat bouwvakkers langer doorwerken.

Vandaag is gewezen op het effect dat mensen in sectoren waar veel zware beroepen voorkomen, de gevolgen zullen ondervinden van het feit dat het zogenaamde Witteveenkader wordt ingeperkt. Ik heb zelf onderhandeld in de bouw waarbij wij de vroegpensioenregeling tot stand hebben gebracht. Daarbij hebben wij maximaal gebruik gemaakt van de ruimte in het Witteveenkader, vanuit de door iedereen gevoelde noodzaak dat bouwvakkers op tijd uit het arbeidsproces treden. Als inperking van die ruimte in één moeite door meegaat in deze AOW-discussie, zijn bouwvakkers echt de klos, want dan moeten ze langer doorwerken voor een lager pensioen. Volgens mij kan dat niet de bedoeling van het flankerend beleid zijn.

De heer **Van der Kolk**: Voorzitter. Allereerst dank voor de uitnodiging om aan deze hoorzitting deel te nemen. Ik wil mijn presentatie houden aan de hand van een concreet voorbeeld van iemand met een zwaar beroep, een schoonmaakster. Wij hebben daar beelden van gepresenteerd en de Kamerleden hebben daar informatie over ontvangen.

Judy Lock is al 41 jaar lang schoonmaakster. Zij werkt op Schiphol en heeft vanmorgen ook gedemonstreerd. Judy Lock heeft zwaar werk in gebroken diensten. Zij moet haar werk verrichten in ongemakkelijke houdingen. Zij moet ook, om het maar even plastisch uit te drukken, steeds meer wc's per uur doen. Als zij met 65 jaar wil stoppen met werken, krijgt zij weinig pensioen omdat zij nogal wat verschillende banen heeft gehad. Haar pensioen komt neer op €15.000 per jaar, zijnde AOW plus aanvullend pensioen. Dat is ruim €2100 minder, waarbij inbegrepen de twee jaar minder pensioenopbouw en een korting van 13,4% op haar AOW. Voor haar is dat gewoon niet te doen.

Wel heeft zij vanaf haar 18de tot nu toe 47 jaar lang AOW betaald. Daarbij komt dat zij, gegeven het feit dat zij een lage opleiding en een laag inkomen heeft, gemiddeld vijf jaar minder te leven heeft. Dat is omgerekend €50.000 minder. Zie hier de ongelooflijke onrechtvaardigheid in een notendop.

Wij hebben een vergelijking gemaakt met een niet met name te noemen politicus van dezelfde leeftijdscategorie. Die krijgt een aardig pensioen, terwijl hij korter AOW heeft betaald en een langere levensverwachting heeft. Die wordt dus veel minder geraakt door de maatregel van het kabinet.

Bij het voorbeeld van de schoonmaakster kunnen wij vele voorbeelden noemen uit de agrarische sector, de vleesverwerkingssector, de postsector, de taxibranche, de metaalsector en de beveiligingssector. Schoonmaakwerk is laagbetaald en het is een zwaar beroep.

Concreet zou het wetsvoorstel betekenen dat deze schoonmaakster, die vanaf haar 18de heeft gewerkt, vanaf haar 48ste lichter werk zou moeten krijgen. Mogelijk heeft haar werkgever geen lichter werk voor haar. Uit ons onderzoek blijkt dat een werkgever in vijf van de zes gevallen deze mensen voortijdig zal ontslaan, op een leeftijd dat hun kansen op nieuw

werk laag zijn. Van de arbeidsparticipatie van ouderen komt dan ook niets terecht.

Wij hebben daar een alternatief voor. Wij vinden dat mensen met een lang arbeidsverleden toch met 65 jaar zonder strafkorting moeten kunnen stoppen. Dat plan zit in de gezamenlijke plannen van de vakcentrales.

De heer **Biessen**: Voorzitter. Dank voor de uitnodiging voor deze hoorzitting. Ik wil hier graag vier korte punten naar voren brengen. FME accepteert dat de verhoging van de spijleeftijd tot 67 jaar onvermijdelijk is, gegeven demografische veranderingen, de vergrijzing en de budgettaire lasten.

Het flankerend beleid van de overheid vinden wij onbegrijpelijk. Zware beroepen en zwaar werk vallen in onze sector eigenlijk nauwelijks te definiëren, omdat de sector zeer heterogeen is: hightech- en lowtechbedrijven, grote en kleine bedrijven. Zwaar werk heeft te maken met belasting en belastbaarheid. De belasting is minder geworden door innovaties. Belastbaarheid heeft ook te maken met het individu. Daarmee wordt belastbaarheid individueel en zal zij samenhangen met de perceptie ervan. Wij denken dat het belangrijk is dat tot op zekere hoogte een keuzevrijheid wordt geïntroduceerd, juist omdat de belastbaarheid individueel is. Wij kunnen ons heel goed voorstellen dat een individu vanaf zijn 65ste keuzevrijheid heeft. Daar zal overigens wel een kostenplaatje aan hangen.

Het definiëren van zware beroepen heeft een negatief effect. Het zal stigmatiserend werken voor mensen in die sector en voor de sectoren zelf. Het is en blijft van belang dat zowel werkgevers als werknemers een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben in het werken aan duurzame inzetbaarheid van de mensen. Het is daarbij van groot belang om gezamenlijk te werken aan de Arbo – dat doen wij ook – en aan gezondheidsmanagement.

Mevrouw **Klompé**: Voorzitter. Zware beroepen zijn lastig te definiëren. De vraag is of het om fysiek of psychisch zware beroepen gaat. Een andere vraag is hoe lang je een zwaar beroep kunt uitoefenen. Maar wat voor de een zwaar is, hoeft dat voor de ander niet te zijn. Er zijn docenten die op hun 35ste zijn opgebrand, er zijn stratenmakers die op hun 60ste nog fluitend aan de slag gaan. Het gaat ons er als arbeidsdeskundigen om dat ieder mens vitaal en gelukkig zijn pensioenleeftijd haalt. Ons inziens is daarvoor een individuele aanpak nodig, bijvoorbeeld elke vijf jaar een werkscan voor iedereen die werkt of kan werken.

Of een beroep zwaar is, is afhankelijk van fysieke, psychische, mentale en sociale omstandigheden. Dat moet individueel worden bekeken. De tijdsduur kan een beroep zwaar maken. Werken in ploegendienst kan 10 jaar lang goed te doen zijn, maar bij 30 jaar werken in ploegendienst kun je een heel groot vraagteken zetten. Maar wat bepaalt de grens? Die ligt wederom individueel. Ook de techniek verandert een beroep. De stratenmaker van gisteren is de stratenlegger van morgen.

- Stel individuele belasting en toekomstige belastbaarheid centraal.
- Zorg ervoor dat degenen die nu 55 jaar zijn, gezond kunnen werken en gezond kunnen blijven werken.
- Zet echt in op preventie. Je kunt aan beroepen alarmbellen hangen, maar geef dat wel mee aan het individu.
- Zorg voor een mentaliteitsverandering. Wij vinden het allemaal heel normaal dat een voetballer, een balletdanser of model tussen 35 en 45 jaar gaat switchen, een stap opzij doet of voor een ander beroep kiest. Dat is precies het soort zaken dat wij met elkaar moeten afwegen.

Vandaar dat wij voorstellen om een werkscan in te stellen. Die moet al vanaf 25 jaar worden gedaan, op het moment dat iemand in een beroep start. Ook tijdens de beroepsopleiding moet al duidelijk zijn dat je een vak kiest voor een bepaalde tijd en dat je dat niet altijd kunt volhouden.

Mevrouw **Snoey**: Voorzitter. Ik zal mijn bijdrage op de volgende korte punten toespitsen.

Allereerst vraag ik aandacht voor de psychische belasting in beroepen. Onze bond, met sectoren als zorg, jeugdzorg, ambulancevervoer, gevangeniswezen en brandweer, telt veel leden die te maken hebben met emotionele stress en trauma's. Uit eigen onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat 40% van de instroom in de WIA te maken heeft met psychische aandoeningen en dat men er nog steeds niet in slaagt om dat percentage terug te dringen.

Met name in de publieke dienstverlening hebben wij te maken met agressie en geweld. Een Kamerlid zal als geen ander weten dat wij er, ondanks alle beleidsmaatregelen, heel moeilijk in slagen om agressie en geweld terug te dringen. Het heeft een behoorlijke impact op de arbeidsgeschiktheid van mensen.

De positie van de brandweer. Een aantal jaren terug is de regeling waarbij men bij de brandweer met 55 jaar met pensioen ging, omgewisseld voor een regeling waarin men tot 62 jaar moet doorwerken. Daar is wel de afspraak bij gemaakt dat de werkgever na twintig jaar zorg draagt voor ander werk. Gisteren is daar een rapport over uitgekomen waaruit blijkt dat werkgevers in de drie jaar dat de pilot duurt, daar niets van terecht hebben gebracht en er niet in slagen om flankerend beleid succesvol in te vullen. Ik wijs erop dat deze regeling met heel veel emotie binnen onze bond tot stand is gebracht. Dat maken wij niet graag een tweede keer mee. Daarnaast geldt voor de brandweer dat wij in het Museumpleinakkoord afspraken hebben gemaakt in het kader van de levensloopregeling. Die is echt hard nodig om het flankerend beleid tot stand te kunnen brengen.

Tot slot wil ik uw bijzondere aandacht vragen voor een zeer kwetsbare groep: de werknemers in de sociale werkvoorziening. Uit actuariële gegevens blijkt dat de levensverwachting van deze werknemers gemiddeld 30% lager ligt dan die van de gemiddelde werknemer. Het kan toch niet zo zijn dat deze werknemers op dezelfde wijze worden geconfronteerd met het kabinetsvoornemen tot verhoging van de AOW-leeftijd?

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Voorzitter. Ik heb een vraag aan al onze gasten. Ik hoor eigenlijk iedereen in verschillende bewoordingen zeggen dat een zwaar beroep niet dan wel heel moeilijk te definiëren is. Ik hoor dat zelfs de heer Biessen zeggen, die toch de sector vertegenwoordigt waar de heer Wientjes nog het enige zware beroep zag, namelijk de metaal. Kan hij nog wat gericht op dat probleem ingaan? Is een zwaar beroep überhaupt te definiëren? Mocht het wetsvoorstel wet worden en tot uitvoering komen, is dan de regeling die het kabinet voor de zware beroepen voorstelt, in de praktijk uit te voeren?

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Een aantal genodigden heeft gesproken over het verschil in levensverwachting tussen hoger- en lageropgeleiden. Dat dit verschil er is, is helaas een feit in Nederland. Vanmorgen heeft professor Klinkhamer, een arts, daar iets over gezegd. Hij zei onder andere dat ook niet-werken een negatieve invloed op de levensverwachting heeft, omdat inactiviteit kan leiden tot overgewicht, hartklachten en suikerziekte. Ik zou precies dezelfde vraag willen stellen aan de Vereniging van Arbeidsdeskundigen, TNO en de vakbondvertegenwoordigers die over het onderwerp hebben gesproken. Waarom hoor ik zo weinig dat wij het verschil in levensverwachting niet als gegeven moeten accepteren? Het feit dat je minder AOW krijgt, lijkt mij nog het minste probleem; het verschil zelf lijkt mij het probleem. De heer Klinkhamer noemde daar instrumenten voor. Ik zou daar graag iets meer van de deskundigen over horen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. Nu weer en al eerder op deze dag wordt de zwareberoepenregeling in alle toonaarden bekritiseerd. In iedere sessie hebben wij dat wel gehoord. Je kunt al discussiëren over de vraag of het onderwerp wel thuishoort in de AOW-discussie of dat daar een apart debat over moet worden gevoerd. Stel dat de oprechtheid er is om iets te doen voor mensen met zware beroepen. De vertegenwoordigers in deze hoorzitting zullen dan op grond van hun deskundigheid als geen ander weten wat er moet gebeuren. Zien zij mogelijkheden om het wetsvoorstel te amenderen in een richting waardoor werkelijk iets aan het probleem wordt gedaan?

Mevrouw Houtman van TNO was de enige die zei dat het lastig maar niet onmogelijk was om een criterium te vinden. Waar een wil is, is een weg, hoorde ik haar zeggen. Eigenlijk is dat op het punt van de zware beroepen wel het meest positieve dat ik vandaag heb gehoord. Zou zij daar nog wat verder op willen ingaan?

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Ik sluit mij aan bij de laatste vraag van mevrouw Vermeij. Ik ben zeer benieuwd hoe men de zwareberoepenregeling op een andere manier vorm zou willen geven. De voorvrouw van de FNV heeft aangegeven weinig te voelen voor de huidige regeling. Wat voor regeling wil men dan wel?

De heer Van Ewijk heeft al aangegeven dat een doorberekening aantoont dat de regeling niet de 0,7% zal opleveren. Is de FNV bereid plannen op tafel te leggen die ongeveer hetzelfde opleveren?

Is mevrouw Snoey van mening dat het in principe nodig is dat de AOW-leeftijd naar 67 jaar wordt verhoogd?

De heer **Van der Ham** (D66): Voorzitter. Ik zou graag van mevrouw Klompé wat meer uitleg krijgen over haar idee van een werkscan. Hoeveel bureaucratie gaat het opleveren om alle mensen elke vijf jaar door zo'n scan te jagen?

Vanochtend is door heer Wientjes, en overigens ook door mevrouw Jongerius, gezegd dat de arboregels de afgelopen jaren zo verbeterd zijn dat wij niet meer van een zwaar beroep mogen spreken. Dat soort beroepen mag in feite niet meer bestaan en wij zullen genoeg regels moeten bedenken om uitval te voorkomen. Voor welke beroepen zouden er op grond van het onderzoek van mevrouw Snoey extra arboregels moeten komen, om de bezwaren voor bepaalde beroepsgroepen te ondervangen? Zou daardoor kunnen worden voorkomen dat je een definitie van zware beroepen moet gaan geven?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Mevrouw Snoey geeft aan dat het nog steeds niet is gelukt om het percentage instroom in de WIA terug te dringen. Kan zij, omdat zij altijd aan de onderhandelings-tafel zit, aangeven waardoor dat komt en wat er volgens haar moet gebeuren om dat percentage zo ver mogelijk terug te dringen?

Mijn volgende vraag is gericht aan mevrouw Klompé en betreft de werkscan. Wij vinden dit een interessant idee. Zij geeft echter ook aan dat er vanaf 55 jaar moet worden ingezet op preventie. Zijn wij dan niet te laat? Als zij dat zo zegt, wil ik graag weten wat zij precies in gedachten heeft.

Aanvullend op de vraag van mijn collega's zou ik mevrouw Houtman willen vragen welke methodes TNO op dit moment heeft om de zwaarte van beroepen te meten.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Wij hebben vandaag verschillende werkgevers soms tranentrekkende verhalen horen houden over hoe zij met de arbeidsomstandigheden van werknemers zijn begaan. Dat horen wij ook nu weer van de vertegenwoordiger van FME. Ik heb twintig jaar onderhandeld met werkgevers over arbeidsomstandigheden. Iedere claim

op wat zij daarbij voor elkaar hebben gebracht, zou hij ver van zich moeten werpen. Ik zou van hem een reactie willen vragen op de ervaringen van mevrouw Snoey met de brandweer. De werkgevers zouden in drie jaar tijd ervoor zorgen dat het beroep lichter zou worden. Dat is niet gelukt. De heer Biessen zegt dat de komende tien jaar te gaan doen. Wat heeft hij daarbij voor ogen?

Wat is in de branche van de heer Biessen een licht beroep?

Wij hebben het over zwaar werk, maar er zijn ook mensen met een zwaar bestaan. Als voorbeeld noem ik vrouwen die voor gehandicapte kinderen zorgen en daardoor niet werken. Hun partner zal moeten doorwerken tot 67 jaar. Voor dat echtpaar scheelt dat pakweg €40.000. Mijn vraag aan mevrouw Houtman is of al onderzoek is gedaan naar vormen van een zwaar bestaan.

Tot slot heb ik nog een vraag aan de heer Meyer. Vanochtend is op Schiphol gestaakt door de schoonmakers. Wij zijn in dit land gewend dat de havens het voortouw nemen als het om dit soort vraagstukken gaat. Mijn vraag aan de heer Meyer is hoe de stemming was, wat de motieven van de stakers waren en tot hoever zij zouden willen gaan, of, anders gesteld, hoe diep het voor hen gaat.

Mevrouw **Snoey**: Voorzitter. Het lijkt mij goed eerst in te gaan op de psychische belasting. Dat is een lastig begrip. Je kunt het relateren aan agressie en geweld. Wij zijn heel druk bezig met beleid inzake agressie en geweld en wij zien dat goed beleid op dat punt vruchten afwerpt in de zin dat het tot op een bepaalde hoogte mogelijk is agressie en geweld terug te dringen.

Psychische belasting heeft ook met andere factoren te maken. Er zijn sectoren waar mensen met leven en dood te maken hebben. Dat is wat breder dan agressie en geweld. Daarom denk ik dat agressie en geweld een aparte plek innemen.

Het lastige bij de overige psychische belasting is dat het vaak mensen raakt die in het directe primaire proces zitten. Een onderdeel daarvan kan zijn – ik ben wat huiverig om het voorbeeld van de brandweer te noemen – dat je in je organisatie moet nadenken over loopbaanbeleid. Je moet gewoonweg constateren dat er functies zijn die je niet je hele leven kunt doen. Als ik alleen naar de aantallen kijk, constateer ik dat het volstrekt onmogelijk is om iedereen die een beroep met veel psychische belasting heeft, te laten doorstromen naar een functie waar die belasting op termijn minder is. Volgens mij is dat niet reëel en kan dat hooguit een stukje van een oplossing zijn.

Belangrijk is ook zaken beter bespreekbaar te maken en echt onderdeel te laten zijn van het hrm-beleid. Wij zien dat dit onderdeel vaak wordt onderschat. Wanneer werknemers worden geconfronteerd met agressie en geweld en daar in psychische zin last van krijgen, maakt het al veel uit of een werkgever dat als een probleem erkent en er iets aan doet of dat hij het allemaal wegmoffelt.

Bij psychische belasting zal altijd sprake zijn van een combinatie van omstandigheden. De invloed van de buitenwereld zul je niet altijd op afstand kunnen houden. Het samenspel van oplossingen zal nooit de volledige oplossing zijn vanwege het feit dat mensen op een gegeven moment belasting opbouwen. Het heeft volgens mij ook te maken met het onderdeel van het loopbaanbeleid waarbij kritisch wordt gevolgd of werknemers geschikt blijven om hun functie uit te oefenen. Wij hebben in Nederland nog niet de cultuur dat wij erkennen dat iemand op is in de functie die hij of zij heeft, maar wel geschikt is voor een andere functie. Dat is mijns inziens een onderwerp waarover wij verder zouden moeten nadenken. Maar als ik dan weer kijk naar het voorbeeld van de brandweer, ben ik daar wat huiverig voor. Het heeft ons namelijk ontzettend veel moeite gekost om onze achterban zo ver te krijgen om die weg in te slaan. Dat is zo ongeveer letterlijk met het mes op de keel gegaan. Het is

frappant om te zien dat de werkgevers het dan laten liggen en daar geen echt beleid op gaan uitvoeren. Toch gaat het hierbij om een gemeentelijke werkgever die een voorbeeldfunctie zou moeten hebben.

Er is dus wel een aantal ideeën, maar het samenspel van de verschillende factoren maakt niet dat ik mensen tot hun 67ste zie doorwerken. Ik zou graag zien dat wij eerst in staat blijken te zijn om de uitstroom naar de WIA verder in te perken en mensen voor het arbeidsproces te behouden. Wat vinden wij van doorwerken tot 67 jaar? Uit alle FNV-stukken blijkt dat wij oog hebben voor de demografische ontwikkelingen en graag meewerken aan beleid dat mensen in staat stelt, met alle keuzevrijheid die er is, om door te werken. Het zou prachtig zijn als de arbeidsorganisatie zou kunnen invullen dat mensen met plezier langer doorwerken, want rust roest. Ik ben het eens met de stelling dat, als je moet kiezen tussen werken en inactiviteit, werken in de meeste gevallen de voorkeur heeft. Het heeft soms te maken met de vraag of het fatsoenlijk werk is. De kern van onze kritiek op de kabinetsvoorstellen is dat een deel van de rekening van de crisis wel heel eenzijdig bij werknemers wordt neergelegd, met name bij de lagere inkomensgroepen. Mensen worden geconfronteerd met grepen in de AOW en het aanvullend pensioen, want heel kort samengevat komt het erop neer dat mensen langer doorwerken voor minder geld. Dat kan toch niet de bedoeling zijn?

Het zou mijn voorkeur hebben dat wij er eerst voor zorgen dat mensen langer aan de slag blijven. Wij kennen allemaal de cijfers van de arbeidsparticipatie van mensen beneden de 62 à 63 jaar. Laten wij eerst proberen op het gebied van arbeidsomstandigheden ervoor te zorgen dat mensen die met psychische en fysieke belasting te maken hebben, langer kunnen doorwerken en laten wij daarna verder kijken.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik zou graag nog een korte toelichting krijgen. Mevrouw Snoey geeft aan dat het gaat om een overheidsorganisatie. Die hoort hierin eigenlijk voorbeeldgedrag te laten zien. Weet zij hoe het komt dat men het heeft laten liggen? Wat is er precies aan de hand en wat belemmert de organisatie om het te laten liggen?

Mevrouw **Snoey**: Mij valt in de discussie over langer doorwerken op dat iedereen altijd vindt dat het moet, maar dat het vooral voor zijn buurman of buurvrouw geldt. Dat gaat ook hier op. De werkgevers hebben er uitdrukkelijk geen behoefte aan en doen er geen moeite voor om hun werknemers in dienst te houden. Er hoeven op zichzelf geen belemmeringen te zijn, maar de wil ontbreekt om op dit punt echt beleid te maken.

Mevrouw **Klompé**: Voorzitter. Het is heel lastig om zware beroepen te definiëren. Je kunt ze duiden of alarmbellen laten afgaan, maar het is heel moeilijk om te zeggen wat wel en wat niet een zwaar beroep is. Dat geldt zeker in de tijd, omdat beroepen zich met de techniek ontwikkelen. Er zijn veel voorbeelden te noemen van zware beroepen die lichter worden, maar je zou je ook kunnen voorstellen dat beroepen in de toekomst weer zwaarder worden. De vraag is waar je de grens legt, want het gaat wel over een termijn van 30 jaar.

Daarom vinden wij het heel belangrijk hoe een individu zijn beroep ervaart in al zijn omstandigheden: fysiek, psychisch en mentaal. Ook de sociale omstandigheden maken of iemand een beroep als zwaar of licht ervaart.

Gevraagd is naar de gedachte van de scan die wij daaraan willen toevoegen. Die scan gaan wij niet pas bij een leeftijd van 55 jaar doen. Wij willen stelselmatig elke vijf jaar elke werknemer de revue laten passeren. Dat zou er al ver voor de leeftijd van 55 jaar toe kunnen leiden dat allerlei alarmbellen gaan rinkelen. Een vraag daarbij is hoe iemand in zijn beroep staat en welke switch deze werknemer eventueel kan maken naar een

beroep dat hij niet als zwaar ervaart. Wij willen dus niet met preventie beginnen vanaf 55 jaar maar veel eerder, eigenlijk al tijdens de beroepsopleiding.

Als het aan ons ligt, gaat een dergelijke scan niet tot bureaucratie leiden. Wij zien het als een faciliteit voor werknemers in brede zin, voor alle werkenden in Nederland. Ik doel dus ook op de zelfstandigen, een groep die vaak vergeten wordt. Wij willen stimuleren dat alle werkenden elke vijf jaar in de spiegel kijken en in een goed gesprek duidelijk krijgen hoe zij in hun werk staan en of zij denken het de komende vijf jaar tot tien jaar nog goed te kunnen uitvoeren dan wel of er eventueel een switch nodig is. Zoals gezegd, vinden wij een dergelijke scan voor bepaalde beroepsgroepen noodzakelijk. De mentaliteit van alle werkenden zou moeten zijn dat zij zich van tijd tot tijd afvragen hoe lang zij hun werk volhouden. Dat geldt voor iedereen, of je nu journalist, Kamerlid of wat dan ook bent. De vraag is gesteld of het verschil in levensverwachting een uitgangspunt zou moeten zijn. Ook hierop is mijn antwoord dat je naar het individu moet kijken, want dat bepaalt uiteindelijk wat de werkverwachting is.

De heer **Blok** (VVD): Ter correctie, voorzitter, mijn vraag was of wij het verschil in levensverwachting moeten accepteren. Ik begreep dat mevrouw Klompé vanmorgen het verhaal van professor Klinkhamer had gehoord, want ik zag haar knikken. Aan hem had ik dezelfde vraag gesteld. Hij gaf daarop aan dat het verschil in levensverwachting vaak te maken heeft met aandoeningen als hart- en vaatziekten, suikerziekte en overgewicht. Er zijn dus mogelijkheden om het verschil minder groot te maken. Het lijkt dat wij dat allemaal zouden moeten wensen. Het ligt ook op het vakgebied van mevrouw Klompé. Ik ben dus benieuwd naar haar mening.

Mevrouw **Klompé**: De vijfjaarsmeting omvat een fysieke, psychische, mentale en sociale meting. De fysieke meting wordt dus meegenomen. De fysieke conditie van een individu is te beïnvloeden. Wij willen de verantwoordelijkheid daarvoor heel duidelijk bij het individu leggen, omdat het individu uiteindelijk zijn pad moet beïnvloeden. Is dat een antwoord op de vraag van de heer Blok?

De heer **Blok** (VVD): Het is geen antwoord op de vraag of wij het bestaande verschil in levensverwachting moeten accepteren. Gesuggereerd wordt wel eens dat, zodra je een hbo-opleiding hebt afgerond, de tikker opeens vijf jaar langer meegaat, terwijl de tijdsduur daarvoor per definitie vijf jaar lager lag. De heer Klinkhamer zei vanmorgen dat het verschil sterk gerelateerd is aan hoe je met je lichaam omgaat. Daar kun je toch iets mee vanuit het vak van mevrouw Klompé?

Mevrouw **Klompé**: Daar kun je zeker iets mee. Je kunt je fysieke conditie zeker beïnvloeden en ten gunste keren. Maar ook de belasting en belastbaarheid in een zwaar beroep kun je ten gunste beïnvloeden door de manier waarop je in zo «n zwaar beroep opereert en hoe je ermee omgaat. Als je dat op een goede manier doet, kun je je beroep langer uitoefenen. Uiteindelijk gaat het erom dat je je vak goed uitvoert. Daarmee beïnvloed je ook weer de belastbaarheid.

De heer **Biessen**: Voorzitter. Mevrouw Sap vroeg mij een zwaar beroep te definiëren, omdat ik ook de metaal representeer, waarbinnen volgens haar vooral zware beroepen zitten. Ter correctie: ik representeer de elektrotechnische en technologische industrie, waar ook de metaal onderdeel van is. Dat is heel breed en divers en dat maakt het meteen heel moeilijk om een definitie te geven.

Ik kan in ieder geval vaststellen dat het de heer Donner niet lukt om de zware beroepen te definiëren. Hij managet dat weg naar de sociale partners en vraagt ze een voorstel te doen. Uiteindelijk hakt hij de knoop

door op grond van een aantal criteria, bijvoorbeeld de WIA-instream, wat overigens een sectorvoorstel en geen beroepzwaartevorstel is. Ik kan nu al zeggen dat wij daar niet voor in aanmerking komen, omdat de instroom in de WIA bij ons lager is dan die bij de gemeentelijke overheid. Dat geeft meteen het probleem aan. Het is gewoon ontzettend moeilijk om een zwaar beroep te definiëren omdat er heel specifieke punten in zitten. Mij is gevraagd hoe belangrijk Arbo voor ons als werkgevers is en hoe serieus wij het opnemen. Ik heb al gezegd dat het zeer in het belang van werkgevers is om te werken aan duurzame inzetbaarheid van eenieder. Wij nemen Arbo dus zeer serieus. Daar werken wij gezamenlijk met de werknemers aan, anders wordt het niets. Het kan altijd beter, zeg ik in de richting van de heer Ulenbelt. Ik constateer wel dat wij internationaal gezien koploper zijn. Dat het altijd beter moet, staat buiten kijf. Daar zullen wij altijd samen met de werknemers aan moeten werken, omdat ook van belang is hoe men op de werkvloer met arboregels omgaat. Dat heeft dan weer te maken met de cultuur in bedrijven.

Wij maken ons druk om de levensverwachting van werknemers en dus ook om gezondheidsmanagement. Het is een verantwoordelijkheid van de individuele werknemer om gezond te leven, maar het is in het belang van de werkgever om werknemers daarop te attenderen. Het is niet mijn verantwoordelijkheid of iemand rookt of niet, maar het is wel mijn verantwoordelijkheid hem op de risico's van roken te wijzen, omdat dat ook in mijn belang is. Wij werken steeds meer aan gezondheidsmanagement.

Ik denk nog steeds dat er een alternatief is voor het kabinetsvoorstel. Het kabinet stelt een vorm van keuzevrijheid voor die ik zou willen typeren als: Nederland gaat aan het tijdschrijfmodel. Vanwege de grote arbeidsverledeneis van 42 jaar, bij minimaal 1225 gewerkte uren per jaar, moeten alle werkenden hun uren bijhouden. Daarop zijn allerlei uitzonderingen aan te brengen en ik kan mij voorstellen dat de Kamer dat ook gaat doen, bijvoorbeeld uit het arbeidsproces treden vanwege kinderen, enzovoort. Ik denk dat het eenvoudiger kan. Ik ben namelijk de overtuiging toegedaan dat zwaarte van werk te maken heeft met belasting en belastbaarheid. Gezegd is al dat dat een individuele zaak is. Dat moet je dan ook individueel laten afwegen. Dat zou je op je 65ste kunnen doen. Daardoor ontstaat een enorme prikkel om door te werken tot je 65ste. Ik kan mij voorstellen dat je er een kostenplaatje aanhangt, als je op dat moment voor AOW kiest. Ik kan mij ook heel goed voorstellen dat de laagste inkomens dan voor een deel worden gecompenseerd. Daartoe zie ik wel degelijk mogelijkheden.

De heer **Meyer**: Voorzitter. Allereerst wil ik duidelijk zeggen dat ik voor de schoonmaaksector spreek en dat de heer Van der Kolk de algemene vragen zal beantwoorden.

Vandaag hebben de schoonmakers van de treinen in dit land en de schoonmakers die werken op Schiphol gestaakt. Dat zijn de mensen die letterlijk en figuurlijk de rotzooi opruimen die wij met z'n allen maken. Daardoor kunnen de treinen rijden en de vliegtuigen vliegen. Zij doen sterk repeterend werk dat fysiek zwaar is. De werkdruk is extreem hoog vanwege de concurrentie en de prijsdruk die voortkomt uit de onderlinge afspraken tussen opdrachtgevers en schoonmaakbedrijven. Ook is de cao-naleving slecht en worden de werknemers in dit beroep nog altijd slecht behandeld.

Kortom, schoonmakers zullen zeker bepleiten dat zij zwaar werk verrichten. Er is op dat punt een en ander aan de hand. Hoe wordt dat door hen gevoeld? De schoonmakers accepteren niet dat zij aan de ene kant door hun werkgevers en opdrachtgevers worden gepakt en aan de andere kant ook nog eens twee jaar langer zullen moeten doorwerken. Zij worden al laag betaald en met weinig respect behandeld. Voor hen is het nu schoon genoeg. Het wordt dus heel breed en diep gevoeld.

De angstbarrière die bij veel schoonmakers lange tijd aanwezig was, is definitief geslecht. Dat betekent dat de schoonmakers de komende tijd actief zullen blijven. Of zij de lead zullen overnemen die de havenarbeiders per definitie altijd hebben, vind ik niet zo interessant. Zij zullen op zijn minst samen met elkaar optrekken. Schoonmakers zijn geen mensen die per se hun mond laten spreken. In dit geval zullen zij hun voeten laten spreken. Dat zal de komende tijd blijken. Recentelijk is een witboek uitgebracht waarin een aantal facetten van de schoonmaaksector naar voren komt. Daar bovenop komt nog de AOW-maatregel. Die wordt over het algemeen niet door de schoonmakers geaccepteerd.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): De commissie heeft het witboek inmiddels ontvangen. Daar gaan wij ook mee aan de slag. Daarin speelt het aspect van respect en de wijze waarop werkgevers met schoonmakers omgaan, een zeer belangrijke rol. Daar komt de AOW-maatregel nog bovenop, zoals de heer Meyer ook zei. Los van de verdere behandeling van het witboek, zou ik graag willen weten waar het nu uiteindelijk om gaat. Gaat het erom dat wij ervoor zorgen dat er zaken op de werkvloer veranderen en dat het mogelijk wordt op een gezonde wijze langer door te werken? Is dat het allerbelangrijkste?

De heer **Meyer**: Ja, dat is heel belangrijk. Maar de AOW-maatregel is net zo belangrijk. Het is geen of-ofverhaal maar een en-enverhaal.

De heer **Van der Kolk**: Voorzitter. Is een zwaar beroep te definiëren? Je kunt alles definiëren. De vraag is alleen of je het daarmee vangt en of het inderdaad een oplossing is voor een probleem. Of ontstaan daar feitelijk nog veel meer problemen door? Dat dit laatste het geval is, maakt de huidige discussie over de zware beroepen wel duidelijk. Het kan gaan om fysiek zware beroepen, terwijl anderen weer roepen dat zij een mentaal zwaar beroep hebben. Als je het begrip gedefinieerd hebt, zullen er altijd grensgevallen zijn. Dat zal ongetwijfeld tot veel procedures leiden. Ik hoef niet te praten over de bureaucratie die een dermate complexe regeling als de minister voorstelt, als effect zal hebben. Ik kom nog terug op mogelijke alternatieven.

De heer Blok vraagt of wij niet veel meer aandacht moeten gaan besteden aan het verschil in levensverwachting, omdat dat veel meer het probleem is dan de AOW-maatregel. Voor mensen, of zij nu lang of kort leven, die hun leven lang een laag inkomen hebben gehad en straks worden gekort op de AOW-uitkering, een uitkering die voor de lagere inkomensgroepen zeg drie kwart van het totale pensioeninkomen uitmaakt, is de AOW-maatregel een levensgroot probleem.

Ik kom nu terug op het gezondheidsverhaal. Uit onderzoek is gebleken dat mensen die lang werken en een zwaar beroep hebben op veel jongere leeftijd, nog tijdens hun actief werkzame leven, al gezondheidsklachten krijgen. Het is niet alleen maar een kwestie van gezond leven of gezondheidsklachten.

Uit onderzoek is bekend dat kinderen die geboren zijn in gezinnen waarin van generatie op generatie sprake was van langdurige werkloosheid, vanwege de sociaaleconomische achterstand al met een achterstand op gezondheidsvlak beginnen. Ik zeg niet dat je daar iets aan zou moeten doen, maar ik vind het eerlijk gezegd nogal vergezocht om dat te relateren aan de oplossing van het probleem. Ik ben het ermee eens dat wij iets aan het probleem moeten doen, maar ik wil niet zo ver gaan om – het is wel de snelste oplossing – een hoogopgeleide van 70 jaar verplicht te euthanaseren. Dat is de meest ingrijpende oplossing om het probleem aan te pakken, onder het motto «even slecht is ook gelijk». Toch zou ik dit niemand willen aandoen. Ik ben het met de heer Blok eens, maar het is geen oplossing voor het AOW-verhaal.

Mevrouw Vermeij vraagt of er mogelijkheden zijn voor een zwareberoepenregeling. Ja, die zijn er. Ik geef ze weer in een drietrapsmodel. Wij vinden nog steeds dat het kabinet nu een wetsvoorstel maakt dat het niet had hoeven maken. Het ligt er nu, maar wij hebben er niet om gevraagd en wij vinden het een slecht voorstel. Als je al in alternatieven praat, ook in simpele alternatieven uitgaand van de volksverzekering, zou ik de Kamerleden toch nog eens willen wijzen op het flexvoorstel van de drie vakcentrales. Daarmee is wat ons betreft het probleem opgelost en valt er ook nog geld te verdienen.

Je kunt ook binnen de context van het wetsvoorstel tot verhoging van de AOW-leeftijd zoeken naar een alternatief voor de zware beroepen. Dat is te vinden in de combinatie van arbeidsverleden met een gedifferentieerde inkomensregeling. Heel concreet zou het simpeler kunnen zijn de categorie die lang werkt voor een laag inkomen en vaak een zwaar beroep heeft, op zijn 65ste AOW toe te kennen en verder onverkort normaal pensioen te geven. Dat geldt bijvoorbeeld voor iemand die met 60 jaar een arbeidsverleden van 40 jaar heeft en dus vroeg is begonnen met werken. Dan hoeft je niet te kijken naar inkomensvarianten enz. Ik snap dat het kabinet geld zoekt. Dit is een mogelijkheid en je kunt uitrekenen wat dat qua geld betekent. Je kunt ook iets doen in combinatie met inkomensniveaus. Eerder in de discussies van vandaag zijn daar voorbeelden van gepasseerd. Op zich is dat een alternatieve weg die je binnen het wetsvoorstel zou kunnen bewandelen. Maar zoals ik al eerder heb gezegd, zou het vele malen beter zijn om aan te sluiten bij het voorstel van de vakcentrales.

Mijn slotopmerking is – mevrouw Snoey heeft het ook al gezegd – dat wij eerst maar eens moeten zorgen voor omstandigheden waarbij mensen op een gezonde manier hun pensioen halen. De mentaliteit en de arbeidsmarkt werken nog te zeer zo dat de ouderen eruit worden gezet, respectievelijk niet meer aan de slag komen.

Als de zwareberoepenregeling doorgaat, zal dat bij de huidige werking van de arbeidsmarkt betekenen dat mensen voordat zij 30 jaar lang zwaar werk hebben verricht, eruit worden gegooid waarna zij vervolgens mogelijk, al dan niet via een uitzendcontract, weer terugkomen. Tot slot de vraag van de heer Omtzigt.

De **voorzitter**: Ik verzoek u het heel kort te houden. Ik wil graag respect voor de andere deelnemers. Wij moeten stoppen om kwart voor acht.

De heer **Van der Kolk**: Ik begrijp het, maar de Kamerleden hebben ook recht op een antwoord.

De **voorzitter**: Het is aan de voorzitter om dat te bepalen.

De heer **Van der Kolk**: Staat u mij toe om in één korte zin op de vraag van de heer Omtzigt te antwoorden.

De **voorzitter**: Oké, één zin.

De heer **Van der Kolk**: Dank u, voorzitter. Wij hebben alternatieve financiering geleverd voor de 4 mld. door de hypotheekrente aan te pakken, door met een toptarief inkomstenbelasting te werken en allerlei fiscale faciliteiten voor bedrijven aan te pakken.

De heer **Kerstens**: Voorzitter. Ik hoop dat ik nog tijd heb om kort in te gaan op de definitie van de zware beroepen en de werkscan met de maatregelen voor langere inzetbaarheid van mensen. Ik zit hier in een wat bijzondere positie, in die zin dat er veel discussie is over wat wel of niet een zwaar beroep is, terwijl heel Nederland het erover eens is dat de bouw een zwaar beroep is. Dat hoor ik vanuit de politiek,

dat lees ik in de media en 89% van de mensen op straat zegt dat ook, als hun daarnaar gevraagd wordt. Ik heb cijfers aangeleverd waaruit blijkt dat de feiten kloppen met dat beeld. De bouw bungelt nog steeds onder aan het rangordelijstje als het gaat om de vraag hoe groot de kans is om gezond je pensioen te halen. Als de oplossing voor de zware beroepen wordt afgeserveerd, wil ik ervoor pleiten dat dit niet geldt voor het idee dat er achter schuilgaat. Dat zou namelijk heel erg triest zijn. Als er alternatieven zijn die via een omweg dezelfde groep ontzien, dan zijn wij daar zeker voor. Daarbij kom ik uit op een element als het arbeidsverleden, omdat men in de bouw op heel jonge leeftijd begint. Ik zei zojuist al dat de bouw onder aan de ranglijstjes bungelt als het gaat om de vraag of je daar gezond je pensioen kunt halen. Dat is niet omdat wij er in de bouw niets aan doen, maar ondanks dat wij er heel veel aan doen. Allerlei zaken die vandaag over tafel gaan en die ook in het wetsvoorstel zitten, gebeuren al in de bouw. Wij spenderen tientallen miljoenen euro's per jaar aan het langer en op een gezonde manier inzetbaar houden van onze mensen. Die euro's gaan voor een deel naar de verbetering van arbeidsomstandigheden en veiligheid. Wij kennen al de arbeidsongeschiktheidsindicator en het periodieke arbeidsgeneeskundig onderzoek. Wij besteden ook aandacht aan de lifestyle van de bouwvakker. Als uit de arbeidsongeschiktheidsindicator die mensen bij het arbeidsgeneeskundig onderzoek afleggen blijkt dat iemand grote kans heeft om arbeidsongeschikt te raken, wordt de persoon in kwestie geleid naar ons loopbaanbeleid, waar het andere deel van die tientallen miljoenen in onze sector naartoe gaat. Mensen die langdurig ziek zijn of dreigen arbeidsongeschikt te raken, scholen wij om. Althans, dat pogen wij als bedrijfstak te doen, want de sector bouw is vergeven van het midden- en kleinbedrijf en daar kan men het echt niet zelf regelen. Ondanks al deze maatregelen bungelt de bouw nog steeds onderaan. Men mag dan ook geen al te hooggespannen verwachtingen hebben van allerlei maatregelen en denken dat het zware werk door al die maatregelen op den duur wel lichter wordt. Het beeld dat het Nederlandse volk heeft van de zwaarte van het beroep van bouwvakker, komt overeen met de feiten. Ik pleit er dan ook voor om vooral niet het kind met het badwater weg te gooien. Als de nu voorgestelde zwareberoepenregeling niet werkt, laten wij dan vooral zoeken naar een andere oplossing die recht doet aan wat ik bijna zie als de belofte van heel veel mensen dat deze groep in het kader van het AOW-debat ontzien zou moeten worden.

Mevrouw **Houtman**: Voorzitter. Ik wil als laatste een duit in het zakje doen naar aanleiding van de vraag om een definitie van zware beroepen. Ik herhaal mijn opmerking dat het geven van een definitie van zware beroepen wellicht haalbaar is, ware het niet dat gezien het feit dat heel veel mensen de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar niet eens halen, vooral moet worden ingezet op preventie en op het mobieler en flexibeler maken van mensen op de arbeidsmarkt. Vanaf jonge leeftijd moeten mensen daar al iets aan doen. Ze moeten niet wachten tot ze 55 jaar zijn. Er is gevraagd naar de meetmethodes van TNO. Ik wil de vraag iets verbreden en het niet alleen hebben over meetmethodes. TNO meet natuurlijk heel veel. Dat doen wij met het CBS, onder andere in grote surveys. Deze instrumenten zijn bedoeld en ook geschikt om groepen te duiden. Ze laten inderdaad grote marges en een grote spreiding zien bij groepen mensen die aan risico's zijn blootgesteld. Daarnaast doen wij er veel aan om op organisatieniveau in kaart te brengen waar problemen liggen. Wij leveren maatwerk op organisatieniveau, soms op sectorniveau, om problemen te signaleren en aan te pakken. In het volgende blok zal mijn collega nog enkele van onze methodes toelichten. Wij zouden ook kunnen adviseren op het gebied van de hrm-gerichte maatregelen om ervoor te zorgen dat de mobiliteit

toeneemt en mensen makkelijker naar lichtere dan wel uitdagender beroepen gaan die langer vol te houden zijn. Zwaar werk is inderdaad een definitiekwestie. Het gaat erom wat nog acceptabel is bij blootstelling aan risico's. Uitgangspunt is dat de risico's die worden bekeken, ook worden gedefinieerd. Er is hier al gesproken over de fysieke en psychosociale risico's alsook agressie en geweld. Daar zullen criteria aan moeten worden gehangen. Eigenlijk kunnen wij alles nog niet zo goed overzien. Deze hele discussie komt voort uit arbeidsparticipatie. Uitval is dan een belangrijk criterium. Gezien de instroom in de huidige WIA, weten wij ontzettend weinig over hoe de blootstelling aan risico's leidt tot uitval en instroom in de WIA. Door andere sprekers zijn verschillende problemen voor het opstellen van een definitie genoemd. Zelf heb ik het element van de grote variatie binnen beroepen ingebracht. Dit is een probleem dat het opstellen van een definitie niet vergemakkelijkt en dat al helemaal niet helpt bij het vaststellen van een criterium. Werk zelf verandert. Niet alleen werk, maar ook niet-werken brengt risico's met zich mee. Werkgebonden belasting leidt tot klachten en een verhoogde kans op uitval. Ik denk niet dat wij het verschil in levensverwachting moeten accepteren. De vraag is echter wel of er veel aan valt te doen. Er zijn grote verschillen tussen mensen. Op het moment dat mensen de arbeidsmarkt betreden, zie je al dat een enorme selectie in beroep plaatsvindt. Sommige mensen migreren daarbinnen makkelijker dan anderen. Laagopgeleiden vormen een extra lastige groep, omdat de scholingsbehoefte van deze mensen niet zo hoog is. Het lijkt mij niet mogelijk dat maatregelen in termen van het ontzien van zware beroepen daar een oplossing voor zou kunnen zijn. Het gat lijkt mij te groot. Je zou andere manieren moeten bedenken om speciaal de laagopgeleiden te faciliteren bij het doen van lichter werk op hogere leeftijd.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Ik heb nog een aanvullende vraag over de definitie van zware beroepen. Ik herinner mij een onderzoek van TNO waaruit blijkt dat eigenlijk elk beroep, als je het langer dan 30 jaar doet, gezondheidsrisico's met zich meebrengt. In die zin is elk beroep een zwaar beroep als je het te lang uitoefent. Kan mevrouw Houtman daar nog iets over vertellen?

Mevrouw **Houtman**: Ik ken dat onderzoek van TNO niet, hoewel ik er al wel lang werk, zij het nog geen 30 jaar.

Mevrouw **Sap** (GroenLinks): Ik bedoel een onderzoek uit 2004 over de rol van leeftijd en duurbelasting in het werk.

Mevrouw **Houtman**: Zowel werk als niet-werken draagt bij aan slijtage. Nogmaals: slijtage is niet de hoofdreden dat men uitvalt.

De **voorzitter**: Dames en heren. Het is precies tijd. Ik dank u van harte voor uw bijdragen en wens u nog een plezierige avond toe.

Blok 8: Werken op oudere leeftijd/sociale aspecten

Gesprek met:
de heer Gründemann (TNO);
mevrouw Van Soelen (NU'91);
de heer Valkman (Nestrx Uitzendbureau 65+);
de heer Den Haan (Autoreset BV);
de heer Van Mierlo (VNO-NCW).

De **voorzitter**: Van harte verwelkom ik mevrouw Van Soelen en de heren Gründemann, Valkman, Den Haan en Van Mierlo. Ik heb u al op de tribune

zien zitten, dus ik neem aan dat ik u de procedure niet meer hoeft te lichten. U krijgt allemaal één tot anderhalve minuut spreektijd. Ik zou het fijn vinden als u probeert uw betoog zo krachtig en toegespitst mogelijk te houden, want op die manier is het veel makkelijker om nog even terug te gaan naar de Kamerleden en daarmee een gesprek of wellicht een debat te hebben. Dat is wat prettiger dan monologen. De fracties van GroenLinks en D66 laten zich verontschuldigen.

De heer **Gründemann**: Voorzitter. Graag dank ik u voor de uitnodiging voor deze hoorzitting en de kans die u ons biedt om onze kennis en expertise op dit terrein in het debat in te brengen. Ons standpunt wordt vooral gevoed vanuit de onderliggende cijfers over de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Deze gegevens roepen vragen op en leiden tot aandachtspunten. Hoewel wij signaleren dat de discussie van de afgelopen jaren en de maatregelen van de overheid hebben geleid tot een verhoging van de arbeidsparticipatie van de oudere werknemers in Nederland, moeten wij helaas toch constateren dat nog steeds een zeer kleine groep 60-plussers momenteel aan het werk is, namelijk slechts een derde van degenen die dat zouden kunnen. Er is dus nog veel nodig om een structurele arbeidsparticipatie tot de leeftijd van 65 jaar in het jaar 2020 in Nederland te realiseren. Daarbij komt dat veel oudere werknemers zelf zeggen niet te willen of niet te kunnen doorwerken tot 65-jarige leeftijd. Ook de werkgevers staan niet erg positief ten opzichte van een langere arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Bovendien hebben zij veelal een negatief beeld van de oudere werknemer. Deze en andere gegevens, zoals in onze notitie verwoord, leiden tot een drietal conclusies en aanbevelingen. Ten eerste constateren wij de noodzaak van flankerend beleid op het terrein van de arbeidsmarktpositie, de arbeidsomstandigheden en de gezondheid en vitaliteit van oudere werknemers. Ter zake hebben wij in onze notitie concrete voorstellen gedaan. Ten tweede – wij kijken nu vooral naar de oudere werknemer van de toekomst – vragen wij om meer aandacht voor de employability en de duurzame inzetbaarheid van de werknemer die volgens dit wetsvoorstel straks langer dan tot 65 jaar zal moeten werken. De invoering van een fiscaal onbelast persoonlijk employabilitybudget zou de positie van de oudere werknemer ondersteunen. Ten derde vragen wij aandacht voor het thema van de maatschappelijke productiviteit. Wij pleiten voor het creëren van flexibele loopbaanpaden, waarbij betaalde arbeid in deeltijd kan worden gecombineerd met vrijwilligerswerk en mantelzorg. Daarmee kunnen toekomstige tekorten op deze voor de maatschappij zeer belangrijke terreinen voorkomen worden.

Mevrouw **Van Soelen**: Voorzitter. Ik ben werkzaam bij NU'91, een vakbond voor verpleegkundigen en verzorgenden. Ik wil enkele problemen in die sector naar voren brengen. Het beroep van verpleegkundige en verzorgende behoort onzes inziens tot de categorie zware beroepen. Daar is zo-even al veel over gezegd. Wij vinden dat het niet alleen een fysiek, maar ook psychisch zwaar beroep is. Veel verpleegkundigen en verzorgenden worden dagelijks geconfronteerd met agressie en verbaal en fysiek geweld. In toenemende mate worden zorgmedewerkers belaagd door familie en omstanders. Ik denk hierbij onder meer aan ambulancemedewerkers en verpleegkundigen op de afdeling spoedeisende hulp, die recentelijk steeds in het nieuws waren. Het oplopen van een posttraumatisch stresssyndroom is geen zeldzaamheid meer bij werkers in de zorg. De grootste groep van verpleegkundigen en verzorgenden wordt dagelijks geconfronteerd met een steeds toenemende werkdruk, ernstige ziekten van cliënten en patiënten, sterven en leed. Velen verlaten vroegtijdig de zorg, omdat zij

het werk lichamelijk of psychisch niet meer aankunnen. Dat uit zich in het feit dat in een tijd van toenemende vergrijzing slechts 12% van de medewerkers uit mensen tussen 60 en 65 jaar bestaat.

Om medewerkers langer en gezond te kunnen laten deelnemen aan het arbeidsproces, is het noodzakelijk om binnen instellingen een actief hrm-beleid te voeren. Hier zit voor ons het tweede grote probleem, want 70% van de zorginstellingen voert een dergelijk beleid niet. Het is noodzakelijk dat medewerkers opleidings- en ontplooiingsmogelijkheden hebben gedurende hun gehele loopbaan. Tevens is het noodzakelijk dat er een goede afstemming kan plaatsvinden in het combineren van leren, werken, zorgen en vrije tijd gedurende alle facetten van hun werkzaam leven. Pas als er voldoende hrm-beleid ontwikkeld en uitgevoerd zal worden binnen alle zorginstellingen, kan het voor verpleegkundigen en verzorgenden mogelijk worden om onder bepaalde omstandigheden langer door te werken.

De heer **Valkman**: Geachte voorzitter en leden van de commissie, ik dank u voor het feit dat ik namens NestrX Uitzendbureau iets mag vertellen over de verhoging van de AOW-leeftijd. NestrX is een uitzendbureau speciaal voor 50- en 65-plussers. Momenteel hebben wij ruim 80 mensen aan het werk.

Het is onze overtuiging dat senioriteit op de arbeidsmarkt een positieve invloed heeft op de huidige en ook op de toekomstige generatie werkenden. Vanuit die basisgedachte zouden wij graag zien dat het gewoon wordt om door te werken tot de pensioenleeftijd, maar dat het ook gewoon wordt om na je 50ste nog van baan te veranderen en te blijven doorwerken met ambitie. Een groeiende groep pensioengerechtigden heeft ook de ambitie om door te werken, zowel parttime als fulltime. In het verlengde hiervan constateren wij dat het lastig blijkt om de pensioenleeftijd van 65 werkend te bereiken. Dit zal niet anders zijn als de pensioenleeftijd verhoogd wordt naar 67 jaar.

Het positieve aan het wetsvoorstel is dat het een impuls geeft aan de discussie over het nut van senioriteit op de arbeidsmarkt. Er zal echter ook een cultuuromslag nodig zijn om ouderen aan het werk te houden tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Daarvoor zullen werkgevers meer aan generatiemanagement moeten doen en hun vooroordelen opzij moeten zetten. Ook ouderen zullen er echter aan moeten wennen dat een carrièreswitch of baanswitch absoluut noodzakelijk is.

Kortweg merk ik het volgende op. Om de arbeidsparticipatie van de groep ouderen te bevorderen, zal naar mijn mening het verhogen van de pensioenleeftijd als instrument onvoldoende blijken. Het is goed om daarmee de kosten van de vergrijzing op te vangen, maar er zal ook ingezet moeten worden op het aanpassen en vernieuwen van ons socialezekerheidsstelsel en het verder moderniseren van onze arbeidsmarkt.

De heer **Den Haan**: Voorzitter. Allereerst dank ik u voor de uitnodiging voor deze hoorzitting. Autoreset is een bedrijf met ongeveer 1600 senioren die op oproepbasis worden ingezet voor chauffeurswerkzaamheden. Op een drukke dag zijn er ongeveer 700 senioren in onze organisatie aan het werk. Wij zijn inmiddels elf jaar actief op de Nederlandse markt en hebben bewust gekozen om te werken met deze doelgroep. Onze klanten zijn heel blij dat wij hebben gekozen voor deze doelgroep. Zij kiezen er om die reden bewust voor om te werken met ons.

De AOW moet betaalbaar blijven. De overheid heeft al veel maatregelen getroffen rond de AOW. Deze maatregelen zijn echter allemaal getroffen vanuit het moeten werken in plaats van vanuit het willen werken. Wij zien duidelijk dat de mensen die momenteel bij Autoreset actief zijn graag willen werken. Zij zijn zeer tevreden over het feit dat zij mogen werken bij een bedrijf dat hun passend werk biedt.

De voorwaarden die gerelateerd zijn aan het werk dat senioren leuk vinden om te doen, hebben te maken met de aard van het werk. Het moet leuk werk zijn. In de afgelopen elf jaar hebben wij gezien dat het heel belangrijk is dat senioren de mogelijkheid krijgen om hun eigen agenda te bepalen. Zij willen zelf bepalen wanneer zij werken en wanneer niet. Natuurlijk is een extra inkomen voor deze groep belangrijk; dat zien wij steeds vaker en dat zal in de toekomst steeds meer het geval zijn. Autoreset heeft vanaf het begin voldaan aan de voorwaarde van ouderen dat zij zelf willen bepalen wanneer zij werken. In feite hebben wij dus een luxeprobleem, want er zijn steeds meer mensen die op hogere leeftijd bij onze organisatie willen werken. Wij hebben mensen tot de leeftijd van 83 die nog graag dagelijks zouden willen werken. De overheid zou in staat moeten zijn om bij de mensen het gevoel dat zij moeten werken langzaam te veranderen in het gevoel dat zij mogen werken. Als zij daartoe in staat is – en dat is niet alleen een taak voor de overheid; ik denk dat hier ook een belangrijke rol ligt voor de werkgevers – wordt een aantal zaken bereikt. De arbeidsparticipatie stijgt, de eenvoudige en leuke arbeid wordt door de juiste mensen gedaan en de groep ouderen zal minder snel in een isolement terechtkomen. Het belangrijkste is dat de acceptatie om door te werken na het 67ste jaar zal stijgen.

De heer **Van Mierlo**: Mevrouw de voorzitter. Ook ik dank voor de uitnodiging om hier vanavond te zijn. VNO-NCW en MKB-Nederland vinden dat werken op oudere leeftijd kan en ook heel goed mogelijk is. Ook aan het werk blijven is goed mogelijk. Scholing en competenties zijn draaipunten voor een verhoging van productieve arbeidsparticipatie. Geen «retirement on the job». De uitdagingen liggen op het vlak van de productiviteit, de kosten en de mobiliteit. Zo zal het afschaffen van ontsiemaatregelen, waarmee men in een aantal cao's al is begonnen, de productiviteit verhogen. Niet stigmatiseren, maar stimuleren. Werk verandert steeds. Bij de invoering van de AOW was het perspectief van de werknemer qua arbeidsomstandigheden van een heel andere orde dan het nu is. Het aangrijpingspunt ligt bij de sociale partners op het niveau van de sector. Zij moeten het in de sector met elkaar eens worden over het vormgeven van het sectorale beleid. Uit het najaarsakkoord van 2008 kwam «Leren loont» voort. Onder deze titel werken werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid een aanpak uit op het gebied van scholing en inzetbaarheid. Veel werknemers, vooral oudere werknemers, ervaren het vergroten van de eigen arbeidsmarktwaarde nog niet als een eigen verantwoordelijkheid. Het is van het allergrootste belang dat de werknemer met het oog op behoud van werk bereid is en bereid blijft om via scholing en bijscholing zijn inzetbaarheid op peil te houden en te vergroten. Daar moet hij gedurende zijn hele loopbaan, tot zijn 67ste jaar, op gefocust blijven. Daarvoor is een cultuurverandering nodig.

De heer **Blok** (VVD): Ik wil de hele dag al een bepaalde vraag stellen, maar ik kwam daar steeds niet aan toe. Die vraag leg ik nu maar aan de heer Van Mierlo voor. Tot 1977 kende Nederland niet de mogelijkheid om vervroegd uit te treden. In dat jaar is de tijdelijke maatregel ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid in de Rotterdamse haven, de VUT, ingevoerd. Ruim 30 jaar later hebben wij die VUT nog steeds. De explosie van de arbeidsongeschiktheid is overigens van na die datum. Wat gebeurde er voor die tijd met de 63-jarige verpleegkundige of bouwvakker, die waarschijnlijk ook op zaterdag werkte, recht had op minder vakantiedagen en dus ook zwaar werk had? Ik zat in 1977 op de basisschool, dus ik weet dat niet, maar ik ben daar wel erg benieuwd naar.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik heb een vraag aan de werkgevers. Nog niet zo lang geleden kwam het CPB met het interessante rapport Rethinking retirement, dat gaat over oudere werknemers. Daarin staat een mooie tabel over de mismatch tussen wat werkgevers van oudere werknemers vinden en wat oudere werknemers van zichzelf denken. De mismatch is als volgt: werkgevers willen van de oudere werknemers af; zij vinden hen moeilijk, lastig en inflexibel. Werknemers denken van zichzelf dat zij echt iets kunnen en bekwaam en onmisbaar zijn op de werkvloer. Het betoog van de heer Van Mierlo is heel mooi, maar de weerbarstige werkelijkheid van alledag is toch anders. Wat gaan de werkgevers doen om de door hem beoogde cultuuromslag te bewerkstelligen? Hij stelt dat werknemers nog te weinig in zichzelf investeren, maar men kan het ook omdraaien: werkgevers zullen anders naar werknemers moeten kijken, ook naar de oudere werknemers en hun productiviteit. Dit punt kwam al eerder aan de orde vandaag; mevrouw Goedhart heeft op dit punt een bijdrage geleverd. Die productiviteit is heel anders, maar daar moet men ook op een andere manier mee omgaan. Graag hoor ik hierover enkele ideeën.

De **voorzitter**: Begrijp ik goed dat u de vraag stelt aan de vertegenwoordiger van VNO-NCW? Of is uw vraag ook aan de anderen gericht?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Als iemand anders op dit punt een leuk idee heeft, hoor ik dat graag.

De heer **Omtzigt** (CDA): Mijn eerste vraag is gericht aan de heer Gründemann. Hij heeft veel onderzoek gedaan naar zwaar werk, minder zwaar werk en belastend werk. Wat vindt hij van het onderscheid dat door de regering gemaakt wordt tussen psychisch zwaar werk en fysiek zwaar werk? Fysiek zwaar werk wordt gekoppeld aan een boete, psychisch zwaar werk wordt gekoppeld aan een verbetering van de arbeidsomstandigheden. Is dat uitvoerbaar en is die oplossingsrichting de juiste? Of pleit hij voor een andere oplossingsrichting?

Verder ben ik benieuwd naar het antwoord op de vraag van de heer Blok. Ik zat in 1977 nog op geen enkele school, dus ik kan het mij helemaal niet herinneren.

Wij hebben hier twee lichtende voorbeelden van werkgevers die een oververtegenwoordiging van oudere werknemers hebben. Om die reden hebben wij hen ook uitgenodigd. Hoe komt het dat zij wel voor deze groep kiezen, maar al die andere werkgevers niet? Begrijpen die anderen het niet? Bieden NestrX en AutoREST andere arbeidsomstandigheden aan? Maken zij gebruik van een berg fiscale regelingen die niet beschikbaar zijn voor anderen? Hoe komt het dat zij wel werken met ouderen, terwijl 80% van de werkgevers met grote angst naar deze groep kijkt en deze groep in elk geval niet in dienst lijkt te nemen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): De heer Van Mierlo geeft aan dat werknemers kunnen doorwerken. Dat is prima. Wij hebben vandaag allerlei andere dingen daarover gehoord. Ik heb ook gehoord dat het moeilijk blijkt te zijn om oudere werknemers aan het werk te houden. De heer van Mierlo geeft aan dat de werknemers ook hun eigen verantwoordelijkheid hebben met betrekking tot hun duurzame inzet – dat ben ik helemaal met hem eens – maar daarnaast hebben ook werkgevers een bepaalde verantwoordelijkheid. Nu mevrouw Soelen aangeeft dat in haar eigen branche 70% van de werkgevers geen hrm-beleid voert, verneem ik graag van de heer Van Mierlo hoe het is gesteld met werkgevers op het moment dat zij wel aandacht besteden aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Ik neem aan dat de heer Van Mierlo de ideeën van de arbeidsdeskundige over de werkscan heeft gehoord. Graag hoor ik of dit wellicht een instrument is waarmee hij uit de voeten kan.

Voorts heb ik een vraag aan de heer Valkman. Is het hem bekend of de mensen die voor hem werken inderdaad ontslag moesten nemen omdat zij 65 zijn geworden? Of zitten daar ook mensen bij die om de een of andere reden eerder zijn uitgetreden?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb een vraag voor de heer Gründemann. Wij praten over het onderscheid tussen psychisch zwaar werk en lichamelijk zwaar werk. Hij voert een nieuw element in, namelijk het niet willen werken. Wij hebben vanmiddag de heer Van Dam gehoord, die erop wees dat je mindset verandert als je ouder wordt. Volgens mij is er een correspondentie tussen wat de heer Gründemann «niet willen» noemt en wat de heer Den Haan ziet als een behoefte van oudere mensen, namelijk eigen baas zijn. Erkent de heer Gründemann dat het voor deze mensen na 40 of 45 jaar werken voor een baas een keer genoeg is, dat zij wel een zinvolle levensbesteding zoeken, maar niet meer onder een baas – die vaak vele jaren jonger is dan zij zelf zijn – en dat daarom de formule van de heer Den Haan aanslaat?

Aan de heer Den Haan wil ik nog een specifieke vraag stellen. De ouderen komen niet alleen bij hem voor de gezelligheid, maar ook om het inkomen aan te vullen. Werken deze mensen voor hem omdat zij een dergelijk laag inkomen hebben, dat zij wel moeten? Of zouden zij ook voor hem werken als zij daarvoor het inkomen van de minister-president hadden gehad?

Mevrouw **Van Soelen**: Ik zal iets zeggen over het beroep van verpleegkundige vroeger. Vroeger was ik zelf ook verpleegkundige. Het was een rustig, mooi beroep, met eigen autonomie. Je deelde je eigen tijd in. Als je de wijk in ging, op de fiets of met de auto, kon je zelf bepalen hoe lang je bij een cliënt bleef. Als je wat langer bij een cliënt bleef, werkte je bij de volgende cliënt wat harder. Nu is het werk ingedeeld in minuten en wordt er voor je bepaald hoe lang je bij je cliënten mag zijn. Vroeger lag men voor een blindedarmoperatie een week in het ziekenhuis, tegenwoordig twee dagen. Dat vereist een heleboel meer van de verpleegkundige of verzorgende.

Overall in de maatschappij, ook in het ziekenhuis, ziet men de agressie en het geweld toenemen, ook op verpleegafdelingen. Familie en vrienden eisen van alles van de verpleegkundige of verzorgende. Dat was in 1997 heel anders. Toen was iedereen nog dankbaar voor wat de verpleegkundige of verzorgende deed. Al met al worden er momenteel zo veel eisen gesteld aan de verpleegkundige of verzorgende, dat het beroep in vergelijking met 1977 veel zwaarder is geworden.

De heer **Blok** (VVD): Zegt mevrouw Van Soelen in feite dat men in 1977 kon doorwerken tot 65 jaar, omdat het beroep minder belastend was?

Mevrouw **Van Soelen**: Ik hoorde in die tijd minder mensen met zo veel klachten dan nu. Absoluut.

De heer **Blok** (VVD): Dat is iets anders.

Mevrouw **Van Soelen**: Het werk is nu ook veel complexer geworden. Degenen die nu ouder worden, zijn tevens de mensen die weinig loopbaanbegeleiding hebben gekregen. Vroeger had je de hoofdzuster die met je in een kamertje ging zitten en bepraatte wat je verder nog wilde. Nu is er een beleid gekomen waarin mensen zich niet herkennen. Er zijn bijna geen scholingsmogelijkheden meer; de mensen krijgen de kans niet meer. Er zijn weinig ontplooiingsmogelijkheden. Als zij in een jaar een keer naar een congres mogen, is het budget al helemaal op. Mensen voelen zich ook niet meer gerespecteerd en hebben daarnaast niet het gevoel dat de leidinggevenden achter hen staan.

De heer **Blok** (VVD): Ik vind dat mevrouw Van Soelen heel herkenbaar beschrijft dat het beroep nu zwaarder en veeleisender is. Tegelijkertijd kunnen wij vaststellen dat de generatie die in 1977 tegen de 65 aan zat, altijd ook op zaterdag gewerkt had, veel minder vakantiedagen had en waarschijnlijk ook nog minder opleiding had genoten. Die mensen hadden dus om andere redenen met een zwaar beroepsleven te maken. Ik ben nog steeds op zoek naar wat het toen zwaarder maakte dan nu.

Mevrouw **Van Soelen**: De verpleegkundige was in die tijd veel meer iemand die werkte als een soort Florence Nightingale. Nu willen mensen ook carrière kunnen maken. Zij willen vooruit in de zorg, net zoals in de rest van de maatschappij het geval is. Dat was in die tijd anders.

De heer **Valkman**: Misschien kan ik een tipje van de sluier oplichten om de vraag van de heer Blok te beantwoorden. Wellicht herinnert men zich de commissie-Buurmeijer nog. Indertijd was de uitvoering van de arbeidsongeschiktheidsuitkering volledig in handen van de sociale partners. De GMD en de Sociale Verzekeringsraad moesten daar controle op uitoefenen; daar zaten dezelfde vertegenwoordigers in. Als je de kat op het spek bindt, gaat hij daarvan eten. De arbeidsongeschiktheidsuitkering werd op een gegeven moment ook gezien als een luxe, aantrekkelijke afvloeiingsregeling, zowel door de werkgevers- als door de werknemersorganisaties. Daardoor steeg het aantal arbeidsongeschikten ineens drastisch, terwijl onder dat dakje mensen van de arbeidsmarkt afvloeiden die in principe nog capabel waren voor de arbeidsmarkt. Daarmee werd nog eens het beeld bevestigd dat men met deze groep mensen niets kon. Dat is indertijd door de commissie-Buurmeijer geconcludeerd.

De heer **Blok** (VVD): Dat was in de jaren tachtig.

De heer **Valkman**: Ja.

De vraag is gesteld of de mensen die voor ons werken het geld heel hard nodig hebben. In de praktijk zien wij dat tot het 45ste levensjaar het economisch motief om te werken het belangrijkste is, want men heeft schoolgaande kinderen, een hypotheek en allerlei lasten. Voor ouderen vanaf 45 jaar – als je dan al van «ouderen» mag spreken – speelt het sociale motief meer een rol. Zij willen vooral een werkomgeving hebben met collega's en het economisch motief raakt wat meer op de achtergrond.

Gevraagd is hoe het ons lukt om deze mensen aan het werk te helpen. Wij doen dit eenvoudigweg met de juiste argumenten. Als een werkgever zich afvraagt of hij nog moet investeren in een 50-jarige omdat die straks toch met pensioen gaat, antwoorden wij dat de betrokkene nog vijftien jaar voor hem werkzaam kan zijn. Wij stellen dan de tegenvraag: hoe hoog acht u de kans dat een 23-jarige de komende vijftien jaar nog bij u werkzaam blijft? Als dat een argument is om niet te investeren in een 50-plusser, zou dat argument nog veel zwaarder wegen voor een 23-jarige, maar voor een 23-jarige wordt dat argument niet gehanteerd. Uit TNO-onderzoek blijkt ook – mijn collega kan dat bevestigen – dat de productiviteit van de gemiddelde medewerker het hoogst is op 50-jarige leeftijd. Dat is in tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, maar op die leeftijd heeft men de juiste prioriteitenstelling en gaat men het meest planmatig en efficiënt te werk. Die zaken kan men nog heel lang op peil houden met opleidingen en trainingen. Met de juiste aanpak en de juiste argumenten weten wij veel werkgevers te enthousiasmeren om ook te investeren in de arbeidsparticipatie van ouderen.

De heer **Omtzigt** (CDA): Dat is het begin van het antwoord. Ik vroeg mij af waarom de heer Valkman zich dat wel realiseert, terwijl veel bedrijven in hun personeelsadvertenties zetten dat zij zoeken naar jongeren tussen 18

en 24 jaar. Ik zie ook veel brieven van werkloze mensen boven de 50 jaar die mij een brief schrijven waarin zij zeggen dat zij niet worden uitgenodigd als zij hun leeftijd op hun CV vermelden, ongeacht de ervaring die zij hebben. Wat doet de heer Valkman anders?

De heer **Valkman**: Ook wij zien natuurlijk dat de arbeidsmarkt voor ouderen op slot zit en dat ons socialezekerheidsstelsel er niet op gericht is dat ouderen aan de slag gaan. Wij zien het aan de manier waarop wij onze cao's inrichten. De stijging van het salaris loopt parallel met het stijgen van de leeftijd van de medewerker. Dit betekent dat ouderen almaar duurder worden. Daartegenover staat ook een stuk levenservaring. Mensen kiezen er zelf bewust voor om nog iets te ondernemen op de arbeidsmarkt. Zij zijn loyaal, betrouwbaar en vaak ook flexibel inzetbaar. Zij hebben andere verantwoordelijkheden en hoeven bijvoorbeeld geen rekening meer te houden met de kinderopvang. Dat zijn allemaal voordelen die verbonden zijn aan de groep ouderen. Als een werkgever aan ons vraagt wat hij nog kan met deze groep, informeren wij naar diens ervaringen op dit moment. Wij spelen daar op in. Wij zijn dus niet bezig met het promoten van de groep ouderen, maar spelen in op de huidige ervaringen op de arbeidsmarkt. Op die markt zijn genoeg knelpunten te vinden. Die grijpen wij aan om de werkgever met een bredere focus naar dit vraagstuk te laten kijken.

De heer **Gründemann**: De heer Blok stelde een vraag over de situatie vroeger. Daar is al iets over gezegd. Vroeger – ik spreek dan over de jaren zeventig – was het werk anders dan nu. De intensiteit van het werk was op dat moment veel lager dan nu. Het werk is nu veel efficiënter ingericht; er moet in kortere tijd meer gedaan worden. Dat zijn zaken die de werkdruk verhogen. Wij beschikken ook over cijfers waaruit duidelijk wordt dat de werkdruk in Nederland vanaf de jaren zeventig tot rond de eeuwwisseling fors is toegenomen. Ook de WAO en de commissie-Buurmeijer zijn genoemd. Deze commissie was actief in het begin van de jaren tachtig, maar keek terug op de jaren zeventig. In die periode was er sprake van een vrijwel rechtlijnig verband tussen de leeftijd van de medewerker en het risico om in de WAO terecht te komen. Dit betekende dat in de hoogste leeftijdsgroepen het WAO-risico het hoogste was. Wij zien dat er na de invoering van de VUT in de hoogste leeftijdscategorie een knik is ontstaan, terwijl er eerst sprake was van een rechtlijnig verband. Wij zien dus dat daar het WAO-risico is verminderd. Dat is eigenlijk tot nu toe steeds zo gebeven.

Als wij nu de mensen weer laten doorwerken tot hun 65ste en zelfs tot hun 67ste, is het de vraag welk effect dat op de WAO-intrede – nu de WIA-intrede – zal hebben. In elk geval kunnen wij verwachten dat het zal leiden tot een hoger ziekteverzuim. Dat zien wij in feite nu al gebeuren. Nu spreek ik echter over de situatie op dit moment, terwijl de vraag van de heer Blok over vroeger ging.

Er zijn vragen gesteld over de psychische en fysieke belasting van het werk. In het begin van de jaren negentig heb ik een onderzoek gedaan naar de arbeidsgebondenheid van de WAO-intrede. Het ging om een representatieve steekproef van forse omvang onder een grote groep mensen die in 1990 in de WAO terecht zijn gekomen. Wij hebben deze mensen een vragenlijst toegestuurd en later ook nog dossiers gelicht. Onderzocht werd in welke mate de ziekte of aandoening waarvoor men uiteindelijk in de WAO terechtgekomen was, geheel of grotendeels door het werk veroorzaakt was. Wij hebben toen onder andere een onderscheid gemaakt in aandoeningen aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen, want dat waren de twee categorieën waar de arbeidsgebondenheid van de WAO-intreders erg hoog was. Ik zie dus geen reden om daar een onderscheid in te maken, want beide categorieën vormen een belangrijke factor die leidt tot arbeidsongeschiktheid. De regelgeving

is enigszins veranderd, dus dat kan enig effect hebben, maar kijkend naar de processen die daaraan ten grondslag liggen, denk ik niet dat die heel anders zijn.

De heer **Omtzigt** (CDA): Het gaat erom dat juist de twee genoemde categorieën, de psychische belasting en de fysieke belasting, zo gebonden zijn aan het werk, in tegenstelling tot een aantal andere categorieën. Als iemand bijvoorbeeld een erfelijke ziekte heeft, kan de werkgever daar wat minder aan doen. Het kabinet stelt een tweesporenbeleid voor. Het wil voor de fysiek zware beroepen een arbeidsplan maken en neemt in het conceptwetsvoorstel ook een boetebepaling op. Over beroepen met een zware psychische belasting zegt het kabinet dat de oorzaken van die belasting moeten worden aangepakt, maar dat het heel raar is om de 30-jaartermijn aan te brengen. Wat vindt de heer Gründemann van dat onderscheid in de wet? Er wordt dus gezegd dat er sprake is van twee verschillende ziekten en dat er ook twee verschillende soorten wegen zijn om die aan te pakken.

De heer **Gründemann**: Vanuit mijn ervaring zie ik weinig reden om psychische ziekten en aandoeningen en fysieke ziekten en aandoeningen, die beide een heel nadrukkelijke arbeidsgebondenheid hebben, op verschillende manieren aan te pakken. Ik denk dat beide in meer preventieve zin aangepakt moeten worden. Dat is in feite wat mijn collega Irene Houtman ook zei. Laten wij zorgen dat wij dit soort klachten zo veel mogelijk voorkomen, door mensen niet te lang met eenzijdig werk te belasten, maar verandering in werk te bieden. Dan volgen wij ook het hrm-beleid.

De heer **Omtzigt** (CDA): In het kabinetsvoorstel wordt iets over de fysiek zware beroepen gezegd. Het kabinet gaat ervan uit dat er alles aan gedaan wordt – via tilliften, hoog-laagbedden en dergelijke – om het werk in die beroepen lichter te maken, maar dat bepaalde beroepen gewoon zwaar blijven, zodat de mensen in die beroepen een andere functie moeten krijgen waarin zij minder zwaar belast worden. Ten aanzien van de psychisch zware beroepen zegt het kabinet echter dat de mensen in hun functie moeten blijven, maar dat geprobeerd moet worden de psychische belasting weg te nemen. Om even bij het voorbeeld van de EHBO-posten te blijven, waar het werk psychisch zwaar is: daar moet men er dus voor zorgen dat de mensen zich minder agressief opstellen tegenover de hulpverleners. Vindt de heer Gründemann dat een zinnig onderscheid, of zou hij dat op een andere wijze doen?

De heer **Gründemann**: Ik ben van mening dat wij ten aanzien van zowel de fysieke als de psychische belasting in het werk een preventief beleid moeten voeren. De ontwikkeling van de techniek biedt vaak nog onvoldoende oplossingen voor een adequate aanpak van fysieke aandoeningen. Dat zorgt voor een beperking in de aanpak daarvan. Maar voor psychische aandoeningen geldt hetzelfde. Wij kunnen wel zeggen dat mensen zich anders moeten gedragen, maar ik denk dat dit in de praktijk niet zo makkelijk te veranderen is. Wij kunnen daar heel moeilijk veranderingen in aanbrengen, dus wij moeten ook bij psychisch zware beroepen vermijden dat mensen te lang te maken hebben met eenzijdige psychische belasting door het werk.

De heer Ulenbelt heeft een vraag gesteld over het niet willen werken. Het principe van het niet willen werken is ontstaan in het begin van de jaren tachtig, toen mensen vroegtijdig konden stoppen met werken. Daardoor werd het in de periode daarna voor veel mensen een optie om eerder te stoppen met werken en wilde men ook niet meer doorwerken tot het 65ste jaar. Het eerder stoppen met werken wordt nu steeds moeilijker. De vraag is of dat ook te maken heeft met het feit dat men niet voor een baas wil

werken. Wij zien in de cijfers wel dat in de oudste leeftijdscategorie, die van 55 tot 65 jaar, het aantal zelfstandige ondernemers toeneemt. In de gemiddelde populatie werkt 13% van de werkenden als kleine zelfstandige, in de groep van 45 tot 55 jaar is dat 15% en in de groep van 55 tot 65 jaar is dat 20%. Wij zien dus in de laatstgenoemde groep heel duidelijk een grotere groep zelfstandigen.

Het voorgaande kan naar mijn mening niet uitsluitend verklaard worden door het gegeven dat men niet langer voor een baas wil werken. Werkloze ouderen zien dat zij geen perspectief meer hebben op het krijgen van een baan. De cijfers laten zien dat het perspectief voor ouderen om weer aan het werk te komen heel slecht is. Boven de 55 jaar gaat het om 10% en boven de 60 jaar om slechts 3%. Deze cijfers dateren van voor de recessie, dus de situatie kan nu zelfs nog minder gunstig zijn. In die situatie kan het kiezen voor zelfstandigheid een alternatief zijn. Ik weet dus niet of in dit verband gesproken moet worden van een vrijwillige of van een gedwongen keuze. Ik ga ervan uit dat een oudere werknemer er geen enkel probleem mee heeft om voor een werkgever te blijven werken als die aandacht besteedt aan de oudere werknemer en ook waardering voor deze werknemer uitsprekt. Als men na 30 jaar kiest voor zelfstandigheid, is dat naar mijn mening niet het vluchten uit de loondienst.

De heer **Ulenbelt** (SP): Mensen die al heel lang gewerkt hebben, hoor ik vaak zeggen: ik heb het allemaal wel gezien; ik heb alles al drie, vier of misschien wel zes keer meegemaakt; ik moet van mijn baas dingen doen die ik al veertig of vijftig jaar doe; ik kap ermee en ga iets voor mijzelf doen wat ik leuk vind en waar ik goed in ben en wat ook nog nuttig is voor de maatschappij. De heer Gründemann noemt dat het niet willen werken van de oudere, maar eigenlijk wil de oudere aan het eind van zijn leven nog iets doen waarbij hij baas is over zijn eigen tijd, wat bij een baas in ieder geval niet mogelijk is. Er is dus bij de oudere geen sprake van niet willen, maar van een positieve keuze om zelf zijn eigen leven in te delen.

De heer **Gründemann**: Wij zien dat mensen die vroegtijdig gestopt zijn met werken relatief vaak terugkeren in het arbeidsproces en dat dit vaak geschiedt in de vorm van zelfstandig ondernemerschap. Het gaat dan om mensen die via een VUT-regeling of een prepensioenregeling uit het arbeidsproces stappen, maar toch na een of twee jaar terugkeren naar het arbeidsproces. Dit is wellicht ook een verklaring.

De heer **Den Haan**: De vraag is gesteld waarom wij ouderen in dienst nemen. Misschien is het goed dit nog even te verduidelijken. De heer Valkman omschreef zojuist de groep 50-plus, maar in mijn organisatie werken alleen 65-plussers, voornamelijk mensen die eerst een periode thuis gezeten hebben. Na een jaar begint het toch een beetje te knagen en dan willen zij weer iets gaan doen. Zij willen wel weer werken, maar dan wel onder hun voorwaarden. Die voorwaarden zijn essentieel, want als een organisatie daar niet aan voldoet, willen de ouderen niet en komen zij ook niet.

De belangrijkste voorwaarde voor de ouderen is leuk werk. Dat is een heel breed begrip. Wat is leuk werk? In ons geval is dat het verplaatsen van auto's. Op een drukke dag zijn er ongeveer 1200 senioren die door Nederland auto's verplaatsen in opdracht van onze organisatie. Alle senioren hebben een eigen agenda, waarmee zij zelf aangeven wanneer zij willen werken. Op die momenten roepen wij hen op en vragen wij of zij zin en tijd hebben om voor ons te werken. Het gaat om het rijden van personenauto's, maar daarnaast hebben wij ook vrachtwagen- en buschauffeurs in dienst.

Wij hebben ervoor gekozen om te werken met ouderen. Het rijden van auto's heeft een zeker risico in zich, want men gaat toch met een kostbaar object op pad. De groep ouderen heeft nog een extreem goed verantwoor-

delijkheidsgevoel. Als wij hun een opdracht geven, zien zij dat als hun project dat zij tot een goed einde willen brengen. Zij zullen er alles aan doen om dat ook te bereiken. Daarnaast – dat klinkt misschien raar – zijn ouderen enorm flexibel en betrokken. Zij vinden het erg leuk om voor de organisatie te werken. Als wij hun iets vragen, zijn zij bereid om voor ons aan de slag te gaan – en dan maakt het niet uit op welk tijdstip van de dag dat is – maar wel onder de voorwaarde dat het leuk werk is. En natuurlijk moeten zij het ook kunnen.

Er is voorts een vraag gesteld over het belang van het inkomen voor de oudere. Die vraag is lastig te beantwoorden, want wij hebben een bestand van ongeveer 1600 senioren, wat natuurlijk een beperkte groep is, afgezet tegen de totale populatie ouderen. Binnen mijn groep is het inkomen van beperkt belang. Soms moeten wij tot de conclusie komen dat wij iemand niet in vaste dienst kunnen nemen – wellicht kan de overheid eens bezien of daar niet anders mee kan worden omgegaan – maar dan horen wij vaak van de ouderen dat zij het werk ook gratis willen doen. In feite zien wij bij de hele groep dat het inkomen een beperkte motivator is om aan de slag te zijn. Belangrijker zijn de sociale interactie, het tegengaan van het isolement en de zinnige tijdsbesteding. Natuurlijk raken de ouderen er wel aan gewend als zij veel geld verdienen bij Autoreset. Dan gaan zij wel van dat geld op vakantie.

De heer **Ulenbelt** (SP): Heeft de heer Den Haan wel eens gevraagd waarom zij gratis willen werken? Zou het niet zo kunnen zijn dat zij een beetje met hun vrouw hebben of niet te lang thuis willen zitten? Auto's verplaatsen betekent dat men het overgrote deel van de werktijd in die auto zit. Hoe kan de heer Den Haan dan beweren dat men graag bij hem werkt vanwege het sociale contact? Ik snap dat niet.

De heer **Den Haan**: Het antwoord op de eerste vraag weet ik niet. Dat verschilt per individu. Het is afhankelijk van de thuissituatie van de betrokkene of hij het als een ontsnapping van de thuissituatie of als leuk werk ziet.

Onze medewerkers voeren verschillende activiteiten uit. Het simpelste is de verplaatsing van een auto van A naar B. Als een chauffeur op locatie A een auto ophaalt, heeft hij contact met de mensen daar en als hij de auto op locatie B aflevert, heeft hij opnieuw een contactmoment. Bij andere activiteiten is er meer interactie, maar het contact en de zinvolle tijdsbesteding worden door onze werknemers wel genoemd als belangrijke factoren om bij ons te werken.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): De heer Den Haan stelt dat het inkomen voor de betrokken ouderen van beperkt belang is. Als ik kijk naar de arbeidsvoorwaarden van deze mensen, zie ik dat het oproepkrachten zijn. Waar praten wij dan over? Praten wij over een normaal inkomen of over het minimumloon?

De heer **Den Haan**: Wij praten over normale inkomens. Wij betalen het minimumloon uit dat geldt voor werknemers ouder dan 23 jaar. Er zijn binnen ons bedrijf ook andere functies waarvoor wij een hoger loon betalen. Het is dus een beetje afhankelijk van de soort werk wat wordt uitgevoerd.

De heer **Omtzigt** (CDA): Het minimumloon geldt tot 64 jaar, dus u betaalt daar niet onder.

De heer **Den Haan**: Nee, wij betalen daar niet onder.

De heer **Ulenbelt** (SP): Minimumloon is in Nederland toch geen normaal loon? Slechts een fractie van de werkenden verdient dat, de rest verdient meer.

De heer **Den Haan**: Dat weet ik niet. Wij moeten concurrerend werken. Op de markt waarop wij opereren, concurreren wij bijvoorbeeld met studentenbureaus die werken met mensen van 18 tot 20 jaar. Het minimumloon voor een 23-jarige wordt aan die groep zeker niet betaald; die zit daar ver onder. Wij betalen onze senioren dus een stuk meer dan onze concurrenten aan hun werknemers betalen.

De heer **Van Mierlo**: Mevrouw Vermeij heeft opmerkingen gemaakt over het rapport Rethinking retirement en over het verschil in denken en vinden dat bestaat tussen werknemers en werkgevers. Wij moeten toe naar het ontstaan van een arbeidsmarkt waarin werknemers tot de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen blijven werken. Dat is niet alleen een zaak van arbeidsomstandigheden, maar ook een zaak van het kunnen blijven deelnemen aan betaald werk op de arbeidsmarkt. Daarvoor is op de eerste plaats nodig dat sectoren een rol kunnen blijven spelen. Sectoren hebben daarin een rol gespeeld op het vlak van de WAO en de WIA. Die rol is teruggebracht. Ook een sectorale arbeidsomstandigheden-aanpak, bijvoorbeeld via een arboconvenant en via arbocatalogi, is nodig. Daarnaast richten sectoren en branches zich steeds meer op duurzame inzetbaarheid, waarmee zij binnen hun eigen sector gevolg geven aan wat in de arbeidsvoorwaardennota's van VNO-NCW en MKB-Nederland en AWWN is afgesproken. In een aantal branches en een aantal sectoren wordt al gewerkt met «van werk naar werk»-trajecten. Die kan men uitbreiden tot de als zwaar gevoelde beroepen. Ook daar kan men iets doen door O&O-fondsen en re-integratiemiddelen efficiënter bij elkaar te brengen. Maatwerk op individueel niveau kan op die manier mogelijk gemaakt worden. Aldus ontstaat een perspectief voor branches om in het licht van een krappere wordende arbeidsmarkt, waardoor er gekozen moet worden, een positief imago te creëren. Op de hiervoor geschetste manier zorgen wij ervoor dat het gaat werken. Wij zijn er nog lang niet, maar wij zullen daar wel naar toe moeten en in het kader daarvan zullen wij maatregelen moeten nemen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Welke stok achter de deur zouden wij moeten hebben voor de werkgevers? Misschien vraag ik dit aan de verkeerde persoon en had ik dit aan de bonden moeten vragen. De heer Van Mierlo noemde de WIA, maar dat ging om loondoorbetaling. Vanochtend stelde iemand van het CNV voor om het eerste jaar WW bij de sociale partners te leggen en de loondoorbetaling door de werkgevers te laten verzorgen, zodat zij de betrokkene wel van werk naar werk zullen helpen. Het is mooi als het op die manier zou werken, dat ben ik helemaal met de heer Van Mierlo eens, maar zo werkt het op dit moment nog niet, als ik kijk naar alle staatjes. Daarnaast zijn er nog een hoop clichés, onder andere dat de oudere werknemers te duur zijn en dat er steen en been wordt geklaagd over hun productiviteit.

De heer **Valkman**: Ik denk dat wij met elkaar eens moet kijken naar ons socialezekerheidsstelsel, de knelpunten die er zijn op de arbeidsmarkt en de mogelijke oplossingen daarvoor. Ik ben hier ook gekomen om iets voor te stellen. Ik heb contact gehad met onze brancheorganisatie, de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen. De uitzendbranche heeft contacten met alle sectoren en kan zorgen voor een uitwisseling van informatie over werktechnieken en strategieën die worden ontwikkeld om duurzame arbeid in diverse sectoren te bevorderen.

De uitzendbranche kan daarnaast een rol spelen in de werk-naar-werkconstructies. Als mensen na 30 jaar van baan of sector moeten veranderen, heeft de uitzendsector daar de contacten voor.

Ik stel voor om met werkgevers- en werknemersorganisaties en overheid projecten in het leven te roepen om met elkaar alle vraagstukken te bekijken. Wij kunnen dan bezien welke aanpassingen er nodig zijn in ons socialezekerheidsstelsel en hoe wij onze arbeidsmarkt verder moeten moderniseren om alle knelpunten op te lossen die er nu voor zorgen dat de groep ouderen buiten de arbeidsmarkt gehouden wordt. Ik denk dat wij daarvoor een integrale visie hebben neergelegd.

De heer **Van Mierlo**: Er ontstaat binnen een aantal jaren krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers zullen dan moeite moeten doen om werknemers te vinden. Dit betekent dat er kwalitatieve werknemers moeten komen op de arbeidsmarkt. Dat zal ook gebeuren, met alle middelen die wij daarvoor kunnen inzetten, op het vlak van scholing, O&O-fondsen, re-integratie en dergelijke.

De vraag naar de stok achter de deur wil ik als volgt beantwoorden. Op de arbeidsmarkt zijn twee partijen nodig, werkgevers en werknemers. Als de ene partij iets wil, moet de andere partij iets bieden. Als de werkgevers hun afspraken niet nakomen, moeten de werknemers dat op de agenda zetten en vragen waarom dat niet gebeurt. Op die manier kan een match op de arbeidsmarkt succesvol tot stand komen en is er geen stok achter de deur nodig in de vorm van een financiële prikkel. De markt zal dan zijn werk doen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Het is allemaal heel mooi, ook de zaken die vanuit de uitzendbranche gezegd worden. Als er echter één sector is die slecht investeert in opleidingen – behalve wellicht voor hun eigen mensen – is het wel de uitzendbranche ...

De heer **Valkman**: Wij hebben een sociaal fonds ...

De **voorzitter**: Mijnheer Valkman, u hebt niet het woord. Er wordt nu twee keer ingebroken in het pleidooi van de heer Van Mierlo. Ik moet dadelijk afronden, dus ik wil de heer Van Mierlo de gelegenheid geven zijn verhaal af te maken.

De heer **Van Mierlo**: Ik begrijp dat mevrouw Vermeij mij nog een vraag wil stellen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): De WIA heeft goed gewerkt, maar er was wel een prikkel voor werkgevers in de vorm van loondoorbetaling.

De heer **Van Mierlo**: De WIA heeft niet op alle punten goed gewerkt. De WIA heeft vooral goed gewerkt voor het kortdurend verzuim. Werkgevers lopen bij het bij elkaar brengen van re-integratiemiddelen op tegen het feit dat een en ander veel te lang op zich laat wachten. Men moet in het systeem prikkels naar voren kunnen halen. Men moet bijvoorbeeld binnen acht weken al kunnen bekijken wat er met de betrokken man of vrouw aan de hand is, zodat bepaald kan worden wat men zou kunnen doen en of er misschien ander werk gezocht moet worden. Binnen die acht weken zouden de re-integratieactiviteiten in gang gezet moeten kunnen worden. Mevrouw Ortega heeft gezegd dat ook werkgevers hun eigen verantwoordelijkheid hebben. Dat is helemaal waar. Ook van werkgevers mag worden verwacht dat zij investeren in scholing. Dat doen zij ook door middel van het bij elkaar brengen van middelen in de O&O-fondsen, die beschikbaar kunnen komen voor het investeren door werkgevers in een goed werknemersbestand.

Voorts heeft mevrouw Ortega een vraag gesteld over de mogelijkheid van het uit preventieve overwegingen werken met een werkscan. In een dergelijke scan zien wij niet veel, want die roept inderdaad heel veel bureaucratie op, ook vanwege de verplichting om de scan eens in de vijf jaar uit te voeren. Het is veel beter dat wij continu blijven werken aan verbetering van de arbeidsomstandigheden en verbetering van de inzet van mensen.

De **voorzitter**: Hiermee zijn wij aan het einde gekomen van dit blok. Ik dank alle deelnemers hartelijk en wens hun een goede terugreis.

Blok 9: Bedrijven

Gesprek met:

de heer Vollebregt (Stork B.V.);

de heer Van der Sluis (IHC Merwede Holding B.V.);

de heer Buijs (Aannemersfederatie);

de heer Hendriks (Moonen onderhoud & renovatie BV);

de heer Van der Net (Seniorgroep, uitzendorganisatie).

De **voorzitter**: Dames en heren. In dit laatste blok heet ik van harte welkom de heren Vollebregt, Van der Sluis, Buijs, Hendriks en Van der Net. Ik nodig u uit de avond enerverend af te sluiten. U krijgt allen anderhalve minuut de tijd om kort en kernachtig de aftrap te geven. Vervolgens geef ik het woord aan de Kamerleden. Zij geven aan wie zij hun vragen stellen en u krijgt de gelegenheid om te reageren. Ik hoop dat u uw antwoorden kort en krachtig houdt, zodat wij zo veel mogelijk met elkaar kunnen uitwisselen in het uur dat voor dit overleg staat.

De heer **Vollebregt**: Voorzitter. Om te beginnen geef ik u mijn complimenten voor het feit dat u het tijdschema hebt weten aan te houden. Ik zal dit als voorbeeld gebruiken in ons bedrijf.

Ik zal niet uitgebreid de context behandelen, maar meer specifiek een aantal zaken aangeven waar wij tegen aanlopen. Uitgaande van de pensioenleeftijd van 67 jaar als een noodzaak en een gegeven, zullen wij ons moeten voorbereiden op een tijd waarin mensen langer werken. Aan die extra jaren kleven enkele risico's: aan de ene kant toenemende uitval van ouderen, verlaagde productiviteit en afnemende flexibiliteit en aan de andere kant de afname van de motivatie en het energieniveau van mensen van hogere leeftijd. Over het algemeen is het geen kwestie van kennisniveau en vakmanschap.

In de laatste tien jaar zijn er behoorlijk wat kaders ontwikkeld op het vlak van productiviteit en het voorkomen van uitval. Ik noem de risico-inventarisatie en het veiligheidsbeleid. Het continu verbeteren van de arbeidsomstandigheden vindt plaats op meerdere terreinen, maar is ook een eigenbelang van de onderneming, dus daar lopen de belangen parallel. Wij zien dat het ziekteverzuim bij de ouderen niet hoger is, maar als een oudere ziek wordt, kan het fysieke of psychische herstel wat langer duren. Wij zien geen hoger percentage ouderen naar de WAO of de WIA gaan; dat percentage neemt eerder af.

De mogelijkheid om te herplaatsen is beperkt. Het vereist van onze kant een actief beleid om de medewerkers zelf meer ruimte te geven om hun werk en werkplek in te richten. Het vereist ook gezondheidsmanagement en competentie management om te voorkomen dat mensen gedurende een lange periode in precies dezelfde omstandigheden moeten werken als die beklemmend zijn. De andere kant is dat wij met de sociale partners moeten afspreken dat wij wat flexibiliteit krijgen, ook in de wijze van salarïering, en dat wij soms ook een stap naar beneden kunnen doen in het kader van dit soort loopbaanplanning.

De heer **Van der Sluis**: Voorzitter. Ook wij gaan uit van het gegeven dat er tot 67 jaar gewerkt zal moeten worden. Het zij zo. IHC Merwede is een scheepsbouwer en equipmentbouwer. Wat het laatste onderdeel betreft lijken wij op Stork. Het beleid dat wij door de jaren gevoerd hebben, is sterk gericht op gezondheidsmanagement en gezond werken in het bedrijf. De belangrijke kern van het verhaal is de trots van de mensen die bij ons werken. Tegen iemand die 30 jaar als lasser gewerkt heeft, kunnen wij zeggen dat hij iets anders moet gaan doen, maar dan ontnemen wij hem wel zijn passie.

De mensen zullen moeten wennen aan het idee dat zij langer moeten werken. Ik denk dat psychologie hierbij een belangrijke rol speelt. Enerzijds hebben wij veel mensen die met vroegpensioen gaan en vervolgens blijven doorwerken omdat zij het werk heel erg leuk vinden. Anderzijds is het van belang dat je op individueel niveau oplossingen bedenkt voor de gevallen waarin het lichaam of de geest wel wil, maar niet kan. Ons verzoek aan Den Haag is dan ook om in de regelgeving geen randvoorwaarden te creëren voor zware beroepen, maar het aan de partijen in het veld over te laten om dat op te lossen. Uiteindelijk is dat met de problematiek van de re-integratie van langdurig zieken net zo gegaan. Zet alleen druk op het creëren van randvoorwaarden voor gezond werken in de bedrijven waar fysieke arbeid wordt verricht.

De heer **Buijs**: Voorzitter. Allereerst dank ik u voor de uitnodiging om hier iets te mogen zeggen. Wij vinden het belangrijk dat wij hier zitten, want de hele dag wordt er al over ons gesproken. De bedrijven die de Aannemersfederatie vertegenwoordigen, strekken zich uit over zeventien branches. Wij praten dan over metselbedrijven, steigerbouwbedrijven, betonvlechtersbedrijven en dergelijke, dus de echt ambachtelijke beroepen. Ook wij zien dat de arbeidsparticipatie omhoog moet. Tegenover één AOW-uitkering staan nu vijf werkenden en dat gaat straks naar drie, volgens de geleerden.

Het komt erop neer dat de mkb-bedrijven de rekening betalen voor het voorstel dat er nu ligt. Vooral de ambachtelijke beroepen gaan de rekening betalen. Dat heeft te maken met de termijn van 30 jaar. Iemand met een ambachtelijk beroep gaat op 16- à 18-jarige leeftijd aan de slag, in een combinatie van leren en werken. Het is dan niet realistisch om zo iemand op 50-jarige leeftijd om te scholen naar een lichter beroep. Dit is een studeerkameroplossing die in de praktijk niet uitvoerbaar zal blijken te zijn. De mkb-bedrijven hebben het probleem dat zij door de bank genomen één specialisme hebben. Een stratenmakersbedrijf of een metselbedrijf heeft niet diverse functies, waardoor men ouderen kan laten doorstromen naar een lichtere functie. Bij grote bedrijven ligt dat wat makkelijker, maar bij mkb-bedrijven is dat moeilijk. Vaak gaat het om bedrijven waarbij vier tot zes man werken en waarvan moeder bij wijze van spreken 's avonds de boekhouding doet. Zulke bedrijven bestaan nog steeds. Die bedrijven zullen het gelag betalen. Het mkb is de banenmotor van de economie en het is niet terecht dat het mkb de rekening betaalt. Ons alternatief is om te kijken naar het arbeidsverleden. Men kan een bepaalde waarde toekennen aan het aantal jaren dat men gewerkt heeft. Iemand die op 18-jarige leeftijd begonnen is, heeft 47 jaar gewerkt als hij 65 is. Iemand met een mbo- of hbo-opleiding, die op 25-jarige leeftijd start met werken, heeft echter op 67-jarige leeftijd pas 42 jaar gewerkt. Het lijkt mij belangrijk om dit mee te nemen.

Als de 30-jaarregeling blijft bestaan, wordt het moeilijk om iemand die 25 jaar lang een zwaar beroep heeft uitgeoefend van werkgever te laten veranderen. De nieuwe werkgever heeft dan immers nog vijf jaar met de betrokken medewerker te gaan en daarna zit hij met een probleem. De bouw is enorm bezig geweest met innovatie en het zorgen voor hulpmiddelen, zodat werknemers hun werk langer kunnen blijven doen. Er zijn PAGO's ingevoerd. Als men onder de 40 is, vindt een dergelijk

onderzoek om de vijf jaar plaats en als men boven de 40 is, gebeurt dat om de twee jaar. Dat is al een stap die wij gezet hebben om het proces te verbeteren.

De heer **Hendriks**: Voorzitter. Ook ik dank u voor de uitnodiging om hier te spreken. Ik ben van Moonen onderhoud & renovatie BV uit Den Bosch, een multifunctionele dienstverlener voor totale vastgoedprojecten, die zich ook bezighoudt met schilderwerkzaamheden.

In andere blokken heb ik gehoord dat mensen bepaalde behoeften hebben en dat er daarom uitgegaan zal moeten worden van individualisering en een flexibele invoering van de nieuwe wetgeving. De mensen die in onze branche de arbeidsmarkt betreden, de heer Buijs gaf het zojuist al aan, zijn vaak jongeren zijn die een vmbo-opleiding afgerond hebben en op 16- of 17-jarige leeftijd starten met een beroepsopleiding, wat inhoudt dat zij vier dagen in de week werken en één dag naar school gaan. Als zij 65 jaar zijn, hebben zij er dus bijna 50 jaar werken op zitten. Ik vind dat daarmee rekening gehouden moet worden en dat moet worden gezocht naar mogelijkheden om deze mensen flexibel in de AOW terecht te laten komen.

Daarnaast vind ik dat de mogelijkheden tot vervroegd uittreden die wij nu in onze branche geregeld hebben, een belang betreffen dat speelt tussen de bedrijfstak en de sociale partners. Wij moeten de mogelijkheid openhouden om vervroegd te kunnen uittreden.

Tijdens de blokken die ik heb bijgewoond, werd er steeds van uitgegaan dat werknemers tot hun 67ste gewoon 100% blijven werken. Ik wil toe naar een afbouwmodel, op basis waarvan werknemers vanaf een bepaalde leeftijd bijvoorbeeld vier dagen in de week kunnen werken, mits er voldoende regelingen getroffen zijn en wij voor werknemers tussen de 65 en 67 jaar wellicht naar een driedaagse werkweek kunnen gaan.

De heer **Van der Net**: Voorzitter. Ook ik dank u voor de uitnodiging. Toen ik op het internet op zoek ging naar «flankerend beleid», kwam ik de term «flankerend bejaardenbeleid» tegen, wat ik op zichzelf bijzonder vond. Flankerend bejaardenbeleid gaat over het bevorderen van voorzieningen die de handhaving van een zelfstandige levenswijze nastreven, onder andere via de benutting van bestaande voorzieningen en het scheppen van nieuwe voorzieningen. Het gaat dan vooral om het doel om opname in verzorgingstehuizen te voorkomen.

De verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar vraagt van bedrijven nu al flankerend beleid, want uiteindelijk moeten zij anticiperen op de krimp. Ik ben van Senior Uitzendbureau, oorspronkelijk een uitzendbureau, maar daarnaast ook een uitvoeringsorganisatie. Wij zijn de initiatiefnemers geweest van de doorwerk-cao. De gedachte daarachter is dat er in cao's niets geregeld is voor de levensfase «pensioen plus werk». De heer Hendriks gaf al aan dat er een behoefte is dat mensen minder willen werken, maar daarnaast ook sociale zekerheid willen genieten. Op dit moment betekent het pensioenontslag het einde van de cao. Door TNO is gemeten dat 50% van de ondernemers voorzieningen treft en 8% daadwerkelijk beleid voert, maar dat in 90% van de cao's niets is geregeld over doorwerken na het pensioen. Als dat wel geregeld is, is dat gebeurd op individuele basis. De Seniorsgroep heeft daar een oplossing voor gevonden door de mensen een flexibel ketenarrangement aan te bieden. Dat is gedeeltelijk overgenomen door uitzendorganisaties en payrollorganisaties, maar wij wijken daar nog steeds positief van af. Ik geloof stellig in maatwerk voor de levensfase «pensioen plus werk». Dit is een trend. Op dit moment gaan er 800.000 mensen met pensioen en komen er 400.000 jongeren op de arbeidsmarkt. Dat betekent een krimp van 50%. Wij hebben in het Lissabonakkoord de afspraak gemaakt dat wij in 2016 naar 80% moeten zijn gegaan. Wij waren al heel erg tevreden over de 70% van nu, maar wij kunnen allemaal aanvoelen dat dit zal zakken.

Wij zijn een organisatie die de doorwerk-cao uitvoert. Wij spreken van doorwerknemers die in dienst zijn bij een doorwerkgever. De doorwerknemers zitten over het algemeen op een eindloonregeling die zij significant opgebouwd hebben, dus voor hen is er niet zo veel noodzaak om het pensioen uit te stellen.

Ik zie de trend dat de mensen met pensioen willen, maar tevens aan het werk willen. Een dergelijke levensfase is nergens geregeld. Een van de problemen waar wij tegen aanlopen is het feit dat de vroeg gepensioneerden soms niet mogen doorwerken of maar een heel klein beetje mogen doorwerken, omdat daar een fiscale penalty op staat. Een ander probleem dat wij bijvoorbeeld in de zorg zien, betreft de btw. Op het moment dat wij detacheren naar de zorg, is de dienst btw-plichtig. Het zou goed zijn als daar een oplossing voor gevonden wordt.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. De enige die zich nog niet heeft uitgesproken over de zwareberoepenregeling is de heer Vollebregt. Graag hoor ik van hem hoe hij over deze regeling denkt. Hij heeft eerder, ik meen in Het Financieele Dagblad, gezegd dat de verhoging van de pensioenleeftijd in feite niet nodig is, maar dat er andere oplossingen zijn. Misschien chargeer ik nu een beetje, maar ik ben toch benieuwd op welke oplossingen hij doelt.

De Aannemersfederatie zegt in haar schriftelijke inbreng dat de AOW eerder moet ingaan voor de mensen die al vroeg zijn begonnen met werken, aangezien zij ook meer premie betaald hebben. Ik wil nu niet een zeer fundamenteel thema aansnijden, maar ik krijg steeds meer mails van mensen die zeggen dat zij toch al die tijd premie betaald hebben. De AOW is in de kern een volksverzekering. Wij betalen dus ook premie voor mensen die AOW krijgen maar zelf nooit premie hebben betaald, dus voor alle mensen die niet gewerkt hebben in Nederland. Hoe garanderen wij de solidariteit binnen dat AOW-bestel? Dat is een belangrijke vraag. Zijn de werkgevers bereid om een deel van hun pensioen – dat kwam ook eerder vandaag aan de orde – over te hevelen naar mensen met een lager pensioen, om een iets eerlijker pensioenopbouw te realiseren? Ik leg de vraag maar even terug bij de heer Buijs. Het is inherent aan het AOW-systeem dat er nu al een onrechtvaardigheid in zit, want iedereen die eerder begint, betaalt over meer jaren premie dan hoger opgeleiden, die later beginnen met werken.

De heer **Omtzigt** (CDA): Voorzitter. Ik heb een tweetal vragen aan de eerste vier sprekers.

Hebben zij enig idee hoeveel mensen boven de 55 jaar binnen hun bedrijf werkzaam zijn? Welke stappen nemen zij op dit moment om deze mensen aan het werk te houden?

Ik werd een beetje geprikkeld door de opmerking van de heer Van der Sluis dat de overheid vooral druk moet zetten op het creëren van goede randvoorwaarden. Ik denk dat wij deze mening kunnen delen, maar hoe zou de overheid druk kunnen uitoefenen? Moet het gaan om fiscale faciliteiten? De heer Van der Net spreekt over een btw-vrijstelling. Zijn er andere dingen die wij kunnen doen? Is de doorwerkbonus niet hoog genoeg, moeten er meer no-riskpolissen komen, of moeten wij de arbocatalogi aanpassen? Op grond van welke randvoorwaarden van de overheid verwacht hij dat de werkgevers wat vaker zullen overwegen om een werkloze 55-plusser die over de goede kwalificaties beschikt in dienst te nemen of in dienst te houden?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik heb niet het gevoel dat de werkgevers die hier aan tafel zitten heel enthousiast reageren op het verhogen van de AOW-leeftijd, terwijl ik de heer Van Mierlo van VNO-NCW zo-even heb horen zeggen dat wij straks te maken krijgen met krapte op de arbeidsmarkt en dat het juist goed is dat iedereen

participeert. De heer Hendriks wil graag de mogelijkheid behouden voor werknemers om vervroegd uit te treden. Graag hoor ik van hem of hij zich in het betoog van de heer Van Mierlo herkent. Is hij überhaupt lid van VNO-NCW? Deze organisatie spreekt immers van een goede kabinetsmaatregel.

Daarnaast heb ik in het stuk van de heer Hendriks gelezen dat hij denkt dat de ziektekosten misschien omhoog gaan. Waarop baseert hij dit? Eenzelfde vraag heb ik voor de heer Vollebregt, die aangeeft dat de uitval misschien hoger en de motivatie minder wordt. Ziet hij nu al de trend dat naarmate de werknemers in zijn organisatie ouder worden, de uitval toeneemt? Hij geeft ook aan dat er al veel gedaan wordt aan verbetering van arbeidsomstandigheden en loopbaanplanning. Is dat allemaal niet genoeg?

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Mevrouw Ortega heeft gelijk dat er een opvallende tegenspraak is tussen de woordvoerders van VNO-NCW en de vier bedrijven die zojuist gesproken hebben. Deze bedrijven staan heel gereserveerd tegenover de verhoging van de pensioenleeftijd en spreken erover in de trant: het zij zo. Als zij de keuze zouden hebben, zouden zij dan kiezen voor verhoging van de pensioenleeftijd naar 67? Of zeggen zij tegen het kabinet dat de pensioenleeftijd beter niet verhoogd kan worden naar 67, aangezien zij vanwege de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sowieso gedwongen zijn om de arbeidsparticipatie te vergroten en zij liever zelf een beleid formuleren op basis waarvan mensen langer aan de slag kunnen blijven of ervaren ouderen in dienst kunnen worden genomen, waarmee ook de betaalbaarheid gegarandeerd kan blijven? Wat is de boodschap van de vier bedrijven aan de coalitie? Is de boodschap «stop hiermee, wij doen het wel» of is het een andere?

De **voorzitter**: Hebt u specifiek iemand in gedachten die uw vraag moet beantwoorden?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik stel de vraag aan de vier bedrijven. Als de eerste spreker een antwoord formuleert en de anderen zijn het daar mee eens, kan het wat mij betreft op die manier.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. Ik heb twee vragen.

Heb ik goed van de heer Van der Net begrepen dat hij ook verpleegkundigen met de VUT-gerechtigde leeftijd detacheert? In het vorige blok vertelde een vertegenwoordiger van een vakbond voor verpleegkundigen waarom het als verpleegkundige zo moeilijk is om werkend de leeftijd van 65 te halen. Als de heer Van der Net die mensen vervolgens detacheert, dan zit daar toch een zekere spanning in.

De heer Hendriks gaf aan dat verhoging van de AOW-leeftijd misschien wel uitvoerbaar is met een aantal flankerende maatregelen. Hij noemde specifiek de mogelijkheid om minder dagen per week te werken. Nu ken ik geen wet in Nederland die het verhindert om minder dagen per week te werken, dus mijn vraag is wat wij daar nog aan zouden moeten doen.

De heer **Vollebregt**: Wij staan vierkant achter de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar. Wij zien in pensioenland veel regelingen die door de werkgever zijn geaccordeerd in samenspraak met de werknemersorganisatie. Veel zaken moeten echter nog afgerekend worden. Wij kunnen het in ieder geval niet meer betalen. In die zin is de verhoging van de pensioenleeftijd een noodzaak. Het is echter ook een en-en-verhaal. Wij moeten allebei doen. In ons bedrijf is op 62-jarige leeftijd nog 1% in dienst. Dat heeft te maken met het feit dat mensen op grond van eerder gemaakte afspraken met 62 jaar vervroegd kunnen uittreden. In de huidige situatie van economische krimp hebben wij de vakbonden gezegd dat wij de categorie werknemers van 55 jaar en ouder juist niet willen

kwijtraken, omdat er een enorme hoeveelheid kennis en vakmanschap bij deze categorie aanwezig is. In een lasser investeren wij vijf jaar om die te brengen naar het niveau dat wij in Nederland nodig hebben. Daar komt bij dat wij lassers uit Nederland willen hebben en geen lassers van ver willen halen om ze later weer terug te sturen.

Wij denken dat de regeling voor de zware beroepen niet zal werken. Die stimuleert alleen maar – het water stroomt waar het stromen moet – dat mensen uit het buitenland tijdelijk hier naartoe gehaald worden, die later weer weggaan. Wij hebben er belang bij om de mensen aan het werk te houden. Daar moeten wij op gericht zijn. Daarnaast moet de medewerker een duidelijke eigen verantwoordelijkheid krijgen. Recent heb ik mijn pad opnieuw laten bestraten door een aantal mensen. Een daarvan was een man van ongeveer 45 jaar, een Belg, die hield van bier, wat ook goed te zien was. Hij draaide continu naar links als hij iets optilde, dus het was mij duidelijk dat deze man zijn 55ste en ook zijn 65ste niet zal halen in zijn vakgebied. In onze raffinaderijen zou het overigens echt gevaarlijk zijn als iemand op die manier werkt. Dat kunnen wij ons niet permitteren.

De heer **Omtzigt** (CDA): Ik ben benieuwd naar de randvoorwaarden die de heer Vollebregt van de overheid verwacht. Hij zegt dat hij de zwareberoepenregeling niet bijzonder gelukkig vindt. Welke randvoorwaarden zou de overheid moeten opleggen om het doel – het behouden van de goed gekwalificeerde, goed getrainde en competente vakmensen en die in staat te stellen met plezier door te werken tot hun 65ste – te bereiken?

De heer **Vollebregt**: Op een gegeven moment moeten wij in Nederland een stok in de grond zetten om concurrerend te blijven. Dat wordt nu gedaan. Wij moeten voorkomen dat wij gaan repareren en daarmee het probleem weer vooruitschuiven. Uiteindelijk moeten wij de vervuiler laten betalen. Met andere woorden: als er bij een bedrijf sprake is van een sterke instroom in de WAO, moet dat bij dat bedrijf wel pijn doen.

De heer **Van der Sluis**: Van ons personeelsbestand van 3000 medewerkers is 18% ouder dan 55 jaar. Dat is een behoorlijke groep, waar wij heel bewust mee omgaan. Van de 3000 man is ongeveer een derde productiemedewerker en daarnaast lenen wij er nog 800 à 900 in. Daar zitten heel veel ouderen bij die elke dag met veel passie naar hun werk gaan. Men kan heel hard roepen dat de scheepsbouw zwaar werk is, maar wij kunnen er wel alles aan doen dat de mensen gezond kunnen werken, onder meer door als randvoorwaarde te stellen dat in het productieproces alle arbo- en veiligheidsmaatregelen worden gerespecteerd. Het lastige is dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid is. Wij kunnen het als leiding wel nastreven, maar als een medewerker zijn helm niet op wil zetten, houdt het op.

Ten opzichte van 40 of 50 jaar geleden hebben wij vandaag de dag veel meer hulpmiddelen en veel meer ondersteunende zaken waardoor het werken niet meer zo zwaar is als vroeger. Daarnaast zijn wij veel actiever op het gebied van Arbo, preventieve zorgmaatregelen en PMO's. Wij hebben zelfs sportfaciliteiten, waaronder een compleet fitnesscentrum, ingericht op de werf in Kinderdijk, waar de medewerkers gratis gebruik van kunnen maken. Op die manier brengen wij het gezond werken onder de aandacht. Bewust hebben wij als onderdeel van ons beleid gemaakt dat wij langer mee moeten. Verder is er het voorbeeldgedrag van leidinggevenden; onze hele board is erg sportief.

In de gevallen waarin mensen niet langer kunnen werken, moeten wij een individuele oplossing vinden. Voor langdurig zieken zoeken wij oplossingen en die vinden wij ook. Als wij echter tegen mensen moeten zeggen dat zij na 30 jaar iets anders moeten doen, maken wij hen ongelukkig en dan gaan zij misschien nog eerder dood.

Aan de andere kant hebben wij 60 man in een payflexregeling zitten die wij op vrijdag uitgezwaaid hebben en op maandag weer vrolijk komen werken omdat zij het werk hartstikke leuk vinden. Waarom staan er bij een tewaterlating een paar duizend man op de werf om te kijken hoe het schip te water gaat? Onze mensen hebben een enorme binding met het werk en zijn erg trots op het product dat geleverd wordt. Als wij in een gezond bedrijf de randvoorwaarde creëren dat er aandacht moet zijn voor de medewerkers, dan voelen zij dat ook en dan krijgen wij daar iets voor terug.

Op dit moment zijn medewerkers eraan gewend om op 61- of 62-jarige leeftijd te stoppen met werken. Maar als wij de knoop doorhakken en zeggen dat het uit financieel oogpunt onvermijdelijk is dat de pensioenleeftijd naar 67 jaar gaat, zal men daar snel aan gewend zijn.

Aan de instroomkant hebben wij een ander probleem. Er is inderdaad een spanningsveld op de arbeidsmarkt. Wij hebben onze eigen leerschool, momenteel met 90 leerlingen die wij opleiden tot vakman op het gebied van lassen, ijzerwerken, fijnmechanische technieken en hout. De medewerkers die niet zo goed mee kunnen, geven wij werk dat buiten de directe productie valt en derhalve minder zwaar is, of wij zetten hen bijvoorbeeld in op de leerscholen als leermeester of als begeleider van de leermeester. Op die manier lossen wij het probleem op.

De andere kant van het verhaal is dat wij twee portiers hebben en dat wij er echt niet meer nodig hebben. Als wij aanvaarden dat het financieel gezien noodzakelijk is om de pensioenleeftijd naar 67 jaar te brengen, zullen wij veel meer moeten stimuleren dat de arbo- en veiligheidheidsconvenanten ook daadwerkelijk nageleefd worden. Grotere bedrijven doen dat wel, maar ook de kleinere bedrijven moeten dat doen. Daarmee kun je ook tot je 67ste werken.

De heer **Buijs**: Het standpunt van VNO-NCW dat iedereen tot zijn 67ste moet doorwerken, wordt door de Aannemersfederatie niet onderschreven. Wij vinden dat een knip gemaakt moet worden tussen degenen die vroeg begonnen zijn met werken en degenen die daarmee later zijn begonnen. Wij willen dus dat de link met het arbeidsverleden gelegd wordt. Momenteel wordt bij veel bedrijven in de bouwsector – vaak kleinere bedrijven – al zeer sociaal met de mensen omgegaan. Er wordt een job in de luwte gezocht, zodat de mensen toch kunnen doorwerken. Als de pensioenleeftijd nu naar 67 jaar gaat en er dus nog twee jaren extra bij komen, zullen wij in de situatie komen dat mensen niet meer vooruit kunnen en zij de pensioenleeftijd niet halen. Uit cijfers van het CBS blijkt dat gezonde mensen met een lage opleiding – dat zijn door de bank genomen ook de ambachtelijke beroepen – na hun 65ste een levensverwachting hebben van zeven jaar, terwijl die voor gezonde mensen met een hogere opleiding veertien jaar is. Deze elementen moeten worden meegenomen in de beoordeling. Iemand met een hbo-opleiding zal best tot zijn 67ste kunnen doorwerken. Wij moeten daar genuanceerd over denken en niet rücksichtslos de pensioenleeftijd naar 67 verhogen.

Ook de bouwvakker kan door tot 67, zegt de heer Brinkman, maar dat standpunt delen wij absoluut niet. Voor de grote bedrijven is dat mogelijk, maar voor de mkb-bedrijven en de gespecialiseerde aannemers, die echt de handen in dienst hebben, is dat een brug te ver. Wij brengen op die manier mensen in de knel en dat is niet reëel.

Wij hebben 70 mensen in dienst, van wie er 15 boven de 55 jaar zijn. Dat is een heel aardig percentage. Wij hebben er ook een aantal boven de 60 jaar. Wij gaan zuinig met hen om en bieden hen ook een alternatief in de vorm van een functie in de luwte. Dat wordt bij de mkb-bedrijven heel veel onderling geregeld. Als wij echter na 30 jaar iemand dwingend een lichtere functie opleggen, is het risico aanwezig dat de jongeren daardoor extra belast worden. In de bouw wordt veel gewerkt met kleine ploegjes metselaars, steigerbouwers en dergelijke, bestaande uit drie, vier of vijf

mensen die 's morgens vroeg om 06.00 naar de bouwplaats vertrekken om een klus te klaren en 's avonds rond 18.00 uur weer terug zijn. Dat is iets anders dan het werken in een grote bedrijfshal, waar het werk makkelijker te plooiën is.

Mevrouw Vermeij heeft een opmerking gemaakt over de premiejaren. Wij hebben uiteengezet dat mensen die vroeg zijn begonnen met werken en van hun 18de tot hun 65ste 47 jaar hebben gewerkt, €275.000 aan AOW-premie betaald hebben. Iemand die werkt van zijn 25ste tot zijn 67ste heeft slechts 42 jaar gewerkt en bijna €30.000 minder aan AOW-premie betaald. Het lijkt mij dus legitiem om mensen die vroeg zijn begonnen de kans te geven eerder te stoppen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik wijs erop dat de AOW, anders dan de pensioenregeling, een volksverzekering is met een spijleeftijd voor iedereen. De werkenden hebben gezamenlijk vanaf de jaren 50 de AOW opgebracht, voor iedereen. Er zit een enorme solidariteit in deze volksverzekering. De heer Buijs wil nu de AOW werkgerelateerd maken, maar daarmee verandert het karakter van deze volksverzekering. Zijn er geen andere mogelijkheden, waar de heer Buijs wellicht ook iets in ziet? Zouden wij niet, wat wij nu ook al zien, ervoor moeten zorgen dat men in een bepaald gedeelte van de arbeidsmarkt een betere pensioenvoorziening in de tweede pijler kan opbouwen, zodat men eerder met werken zou kunnen ophouden? Heeft de heer Buijs daarover nagedacht?

De heer **Buijs**: Mevrouw Vermeij spreekt over het systeem zoals dat tot op dit moment functioneert. Nu wordt voorgesteld om de pensioenleeftijd naar 67 te brengen en de mensen na 30 jaar om te scholen, moeten wij alles tegen het licht houden. Wij moeten op dit moment blanco bezien welk systeem wij moeten opzetten. Daarbij komt ook de vraag aan de orde of wij hetgeen iemand aan jaren heeft opgebouwd, een stukje profijtbe-ginsel, wel of niet moeten meenemen. Wij hebben aangegeven dat wij die koppeling naar het arbeidsverleden willen maken, omdat anders een categorie ontstaat van mensen die jong begonnen zijn en geen topin-komen hebben, maar uiteindelijk wel een hoger percentage van hun loon betaald hebben aan AOW dan iemand met een dubbel of driedubbel modaal inkomen.

De heer **Hendriks**: In ons bedrijf is tussen de 15% en 20% van het personeelsbestand ouder dan 55 jaar. Dat is best een hoog percentage. Om die mensen aan het werk te houden, hebben wij binnen onze cao de 55-plusdagenregeling. Als werknemers 55 jaar worden, krijgen zij tien extra vrije dagen, die zij vrij kunnen besteden. Dat loopt op tot vijftien dagen als zij 60 jaar zijn. Dit draagt ertoe bij dat zij minder zwaar belast worden, doordat zij meer dagen vrij zijn. Verder maken wij duidelijke werkafspraken met de mensen van 55 jaar en ouder die veel kennis in huis hebben. Zij kunnen werkzaam zijn als leermeester en kennis overdragen aan de jongeren en leerlingen die bij ons werken. Op die manier wordt de fysieke werkdruk voor de betrokken oudere verlaagd, waardoor hij zijn werkzaamheden beter kan blijven doen.

Daarnaast hebben wij geregeld dat om de twee jaar periodieke gezondheidskeuringen plaatsvinden. Valt iemand uit met klachten of heeft iemand last van zijn rug of zijn bewegingsapparaat, dan wachten wij niet totdat hij bij een arbo-arts geweest is, maar schakelen wij binnen 24 uur een fysiotherapeut in die ter plaatse de persoon bekijkt en actief met hem aan de gang gaat, zodat hij zo snel mogelijk kan herstellen. Daarnaast kijken wij of er, ondanks de leeftijd van de oudere, behoefte is aan scholing. Binnen onze branche hebben wij een individuele budgetre-geling, die het mogelijk maakt dat mensen studies kunnen volgen als zij dat zelf nodig vinden.

Ik ben het ermee eens dat een pensioenleeftijd van 67 jaar voor onze branche erg hoog is. In mijn voorwoord heb ik aangegeven dat de mensen in onze branche op 17- of 18-jarige leeftijd beginnen met werken. Als zij moeten doorwerken tot hun 67ste – bijna 50 jaar – dan is dat erg lang. Om die reden willen wij voor onze werknemers de mogelijkheid behouden – daar betalen werknemers en werkgevers zelf premie voor – om wanneer zij dat willen, vervroegd te kunnen uittreden. Er zijn ook oudere mensen die zeggen dat zij in principe langer willen blijven doorwerken, maar wel de mogelijkheid willen houden om, gezien de lange duur van hun arbeidsleven, eerder te stoppen met werken, afhankelijk van de omstandigheden.

De heer **Blok** (VVD): De heer Hendriks noemt als een van de maatregelen de mogelijkheid om minder dagen per week te werken. Mijn stelling was dat dit al mogelijk is. Wij leggen althans geen belemmeringen op. Wat is dan zijn verzoek aan de politiek?

De heer **Hendriks**: Iemand kan natuurlijk minder dagen in de week werken, maar als iemand pas op zijn 67ste kan stoppen met werken en hij alleen maar AOW krijgt als hij eerder stopt, mist hij een stuk inkomen.

De heer **Blok** (VVD): Misschien begrijpen wij elkaar niet. Ik meen dat wij het met elkaar eens zijn over het volgende. Als iemand altijd vijf dagen gewerkt heeft en bij de heer Hendriks komt met de vraag of hij voortaan drie dagen mag werken, dan kan de heer Hendriks dat toestaan. Wij kunnen dat niet verhinderen.

De heer **Hendriks**: Ja.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik begrijp dat het in de organisatie van de heer Hendriks mogelijk is dat mensen momenteel op 61-jarige leeftijd kunnen stoppen met werken.

De heer **Hendriks**: Ja, dat is mogelijk, afhankelijk van de leeftijdsgroep waarin men zit. Mensen van voor 1950 kunnen op 61-jarige leeftijd ophouden met werken, mits er voldoende rechten opgebouwd zijn via vroegpensioen. Mensen die jonger zijn, kunnen met 61 jaar en vier maanden met vroegpensioen. Dan moeten er wel voldoende pensioenrechten opgebouwd zijn.

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Hendriks zegt dus: de regering moet van het Witteveenkader afblijven – anderen zeggen dat ook – zodat wij binnen de branche maatregelen kunnen nemen die wij gezamenlijk noodzakelijk vinden. Ik zie ook de heer Van der Sluis nu knikken.

De heer **Hendriks**: Dat klopt. Er kan maatwerk geleverd worden, afhankelijk van de behoefte van de werknemer.

De heer **Van der Net**: Er wordt steeds gesproken over vier bedrijven, maar ook ik vertegenwoordig een bedrijf. De gemiddelde leeftijd binnen mijn bedrijf ligt boven 55 jaar. Als uitzender heb ik ervaring met het uitzenden van 50-plussers. Er wordt gesproken over een no-risk policy, maar in dit verband merk ik op dat het vreemd is dat de Wet stimulering arbeidsmarktparticipatie tot 49 jaar gaat. Ook ik vind dat er wat extra verruiming zou kunnen komen om mensen extra te begeleiden. Op het vlak van het begeleiden van 50-plussers naar werk mis ik een stukje life-planning, ook bij gemeenten. 50-plussers moeten zich de vraag stellen: wat staat mij te wachten als ik werkloos wordt en wat zijn dan mijn kansen op werk? Peter Stoks van het CWI gaf aan dat die kans in een tijd zonder recessie 2% is. Men kan zich dus voorstellen dat die kans

tijdens de recessie nihil geworden is. Een no-risk policy vind ik een goede gedachte. Ik denk dat het een mythe is dat ouderen wat langer ziek zijn. Mevrouw Ortega vond dat wij niet enthousiast zijn over de verhoging van de pensioenleeftijd. Ik ben echter superenthousiast over langer doorwerken. Ik ben er zo bevlogen door geraakt, dat ik vind dat de polder dat best zelf kan oplossen. Dat is wat de heren hier ook aangeven. Voorts ga ik in op de opmerking van de heer Blok over de verpleegster. Onze doorwerk-cao begint waar een vroegpensioen van kracht is. Via een doorwerkgever detacheren wij terug. Op zichzelf kunnen wij dus de opdrachtgever vrijpleiten van opvolgend werkgeverschap. Waar sprake is van een vroegpensioensituatie voor een werknemer, kunnen daar penalty's op zitten. Dat is afgesproken binnen het pensioenreglement. Ik pleit ervoor dat die er op korte termijn af gaan, opdat wij zo veel mogelijk mensen nu al kunnen laten doorwerken.

De heer **Blok** (VVD): Sorry, maar ik had een heel praktische vraag. In het vorige blok werd aangegeven dat het bijzonder moeilijk is om de 65 jaar te halen als verpleegkundige. Mijn vraag is of de heer Van der Net mensen detacheert in de verpleging tussen de 60 en 65 jaar. Als dat zo is, zit er een spanning tussen dit gegeven en de uitspraak in het vorige blok.

De heer **Van der Net**: Ik zeg niet dat wij dit in grote hoeveelheden doen, maar het komt wel voor. In de gezondheidszorg is die vraag er. Bijvoorbeeld binnen de ggz-wereld is daar sprake van. Daar werken geen verpleegkundigen, maar wel kinderpsychologen. Daar is een chronisch tekort aan.

De heer **Blok** (VVD): Ja, maar het gaat mij specifiek om verpleegkundigen. Zijn die fysiek nog in staat om dit zware beroep uit te oefenen?

De heer **Van der Net**: Ja hoor. Het komt niet vaak voor, maar zij zijn er wel. Ik kan mij voorstellen dat de mevrouw van de vakbond zegt dat het werk voor die groep te zwaar is, maar wij pleiten er als werkgevers juist voor dat niet alle ouderen over één kam geschoren worden en dat er individuele maatwerkplannen komen. Prismant is een organisatie die onderzoek doet op het terrein van de zorg. Deze organisatie heeft vastgesteld dat veel mensen in de zorg met vroegpensioen gaan en daarna weer elders aan het werk gaan. Er is dus een trend dat zij niet bij hun eigen werkgever mogen werken en daarom in een minder zwaar beroep bij een andere zorginstelling aan het werk gaan. Nogmaals, ik ben enthousiast over langer doorwerken. Volgens mij gaan wij dat best fiksen.

De heer **Vollebregt**: Ik heb een vraag nog niet beantwoord. Ouderen worden langzamerhand minder effectief. Wij zien echter dat wij op dit punt de strijd winnen. Wij passen nog niet alle maatregelen toe, maar het is heel belangrijk dat mensen het gevoel hebben dat zij effectief zijn en ook beschikken over de spullen om goed te kunnen doen waar zij heel goed in zijn. Dat geldt ook voor kantoormedewerkers. Een andere manier om tot 67-jarige leeftijd te kunnen blijven werken in dit soort beroepen is om twee jaar later te beginnen met werken. Dat zal echter niet de bedoeling zijn. Wel vraag ik mij af in hoeverre dit speelt. Hoeveel mensen hebben wij nog die 40 jaar werken?

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb een korte vraag aan alle vier de sprekers. Wanneer stoppen zij zelf met werken?

De heer **Vollebregt**: Ik ben de eerste keer gestopt op 46-jarige leeftijd. Toen zat ik mij toch te vervelen en werd redelijk improductief, dus ik ben weer begonnen. Ik weet nog niet wanneer ik stop.

De heer **Van der Sluis**: Ik denk niet dat ik stop. «In het harnas» heet dat.

De heer **Buijs**: Ik heb nog geen concrete ideeën over het moment van stoppen, maar dat zal waarschijnlijk gebeuren als ik begin 60 ben. Ik denk dat ik op dat moment wel van mening zal zijn dat het mooi geweest is. Eerder vanmiddag hoorde ik al dat de manier van werken in het bedrijfsleven, maar ook in de gezondheidszorg, erg hectisch is geworden. Ik heb dat ook gezien in het bedrijf waar ik nu al 32 jaar werkzaam ben. 30 of 25 jaar geleden werd er heel anders gewerkt. Soms zie ik mensen boven de 55 jaar afhaken omdat zij de druk niet meer aankunnen. Dat is ook een pleidooi om meer te denken aan flexibiliteit, maar ook aan een stuk demotie. Mensen moeten op een bepaald moment meer ruimte krijgen en een functie in de lufte kunnen krijgen. Ook op dat vlak zijn er bepaalde maatregelen – bijvoorbeeld op het gebied van premies – waardoor het aantrekkelijk wordt om deze mensen in dienst te houden, maar ook om die te sparen, zodat zij langer meekunnen.

De heer **Hendriks**: Zoals ik er nu tegen aankijk, zal ik op 65-jarige leeftijd stoppen. Dan ga ik dingen doen van maatschappelijk belang.

De heer **Omtzigt** (CDA): Doet u dat nu dan niet?

De heer **Hendriks**: Jawel, maar ik denk dat ik op dat moment mensen kan ondersteunen op het vlak van financiën. Ik zie veel mensen die nu problemen hebben met financiën en fiscale zaken. Daar wil ik iets mee doen.

De heer **Van der Net**: Ik stop er vanavond mee, maar morgen ga ik weer verder. Wij zouden allemaal op die manier in het leven moeten staan, dan zouden wij ons werk met veel plezier doen. Dat krijg ik ook terug uit mijn arbeidspool. De mensen willen de regie over hun eigen leven hebben en doorwerken, uitgaande van de gedachte: ik kan het en ik ga het op deze manier doen.

Ik vind het leuk om nog even te vertellen dat de gemiddelde leeftijd binnen mijn arbeidspool erg hoog is – veel mensen zijn al met pensioen – maar dat het ziekteverzuim 1,16% is. Dat is enorm laag en dat vind ik bijzonder.

De **voorzitter**: Onze complimenten daarvoor.

Ik wil de deelnemers van harte danken, ook voor het feit dat zij op een laat tijdstip nog naar Den Haag zijn afgereisd. Ik wens u een prettige terugreis.

De hoorzitting wordt gesloten om 21.45 uur.