

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Werken na de AOW-leeftijd

Vindplaats: ArbeidsRecht 2015/46

Bijgewerkt tot: 14-10-2015

Auteur: D.J.B. de Wolff^[1]

Samenvatting

Per 1 januari 2016 geldt de wet “Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd”. De wet bevat wijzigingen in titel 7:10 BW, de Ambtenarenwet en enkele werknemersverzekeringen. In deze bijdrage worden de wijzigingen belicht, mede in samenhang met wat in de Wwz al ten aanzien van deze doelgroep was geregeld. Belangrijkste onderdeel van de nieuwe wet is de verkorting van de loon- en ontslagbescherming van arbeidsongeschikte AOW-gerechtigde werknemers naar dertien, en in de toekomst mogelijk zes weken.

1.Achtergrond: belemmeringen voor loondienstverbanden wegnemen

Het aantal werkende AOW-gerechtigden stijgt. Tussen 2001 en 2013 is de arbeidsparticipatie van 65- tot 70-jarigen die minimaal 12 uur per week werken meer dan verdubbeld, van 3,4% naar 7,4%. Gemiddeld gaat het om een arbeidsduur van 28,2 uur per week. Als de 65- tot 70-jarigen die minder dan 12 uur werken worden meegeteld bedraagt de arbeidsparticipatie 13,1% en de gemiddelde arbeidsduur per week 18,1 uren. Relatief veel AOW-gerechtigden werken als zelfstandige (57%).^[2] De regering noemde als verklarende factoren daarvoor de vrees van werkgevers voor langdurig ziekteverzuim en andere arbeidsrechtelijke belemmeringen voor het in dienst houden of nemen van AOW-gerechtigden. De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd heeft als doelstelling deze belemmeringen weg te nemen en het werken na de AOW-leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst (of ambtelijke aanstelling) te faciliteren. De wet moet worden gezien in samenhang met de maatregelen die al zijn getroffen in de Wet werk en zekerheid betreffende ontslag wegens of na het bereiken van de pensioengerechtigde of AOW-leeftijd.

De wet heeft een lange incubatietijd gehad. In maart 2006 bracht de SER advies uit over het wegnemen van belemmeringen voor het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.^[3] Vervolgens kwam in 2008 de kabinetsnotitie ‘Men is zo oud als men zich voelt’ uit.^[4] In 2011 werd een wetsvoorstel op basis van het SER-advies aangekondigd, maar pas in november 2014 werd het voorstel van de hier besproken wet bij de Tweede Kamer ingediend.^[5]

2.De maatregelen in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

De nieuwe wet valt uiteen in de volgende onderdelen.

2.1 Rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte

Kortere loonbetalingsplicht

De loondoorbetalingsplicht bij ziekte van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt door toevoeging van onderdeel b aan artikel 7:629 lid 2 BW beperkt tot (uiteindelijk) maximaal zes weken of zoveel eerder als het dienstverband eindigt. Ving de arbeidsongeschiktheid aan voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan geldt vanaf die datum nog een maximale termijn van loondoorbetaling van zes weken (voor zover het totale tijdvak dan de 104 weken van artikel 7:629 lid 1 BW niet overschrijdt).

Minder zware re-integratieverplichtingen

Op de werkgever en arbeidsongeschikte AOW-gerechtigde werknemer rusten minder zware re-integratieverplichtingen. De verplichting tot het bevorderen van de inschakeling in passende arbeid bij een andere werkgever (het 'tweedespoortraject') geldt niet (wijziging van artikel 7:658a lid 1 tweede volzin BW). Ook de verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak en het verlenen van medewerking daaraan is niet van toepassing (wijziging van artikel 7:658a lid 3 BW; artikel 25 WIA; en toevoeging van een artikellid aan artikel 7:660a BW).

Minder ontslagbescherming bij ziekte

Ontslag wordt vergemakkelijkt omdat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW ten aanzien van een zieke AOW-gerechtigde werknemer (uiteindelijk) ook nog maar gedurende zes weken geldt. Bovendien zal de werkgever bij ontslag slechts aannemelijk hoeven te maken dat binnen zes weken (i.p.v. 26 weken) geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm zal kunnen worden verricht (wijziging artikel 7:669 lid 3 sub b BW). Wanneer de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt wegens frequent verzuim (artikel 7:669 lid 3 sub c BW), geldt ten aanzien van de AOW-gerechtigde werknemer dezelfde verkorting. De werkgever dient bij die opzeggingsgrond slechts aannemelijk te maken dat binnen zes (i.p.v. 26) weken geen herstel zal optreden en geen arbeid in aangepaste vorm zal kunnen worden verricht.

Voorshans dertien weken loon- en ontslagbescherming

Let op: vooralsnog regelt een overgangsrechtelijke bepaling (artikel VIIIA van de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd) dat de loon- en ontslagbescherming van de AOW-gerechtigde werknemer gedurende dertien in plaats van zes weken geldt. De werknemer die al voor de AOW-leeftijd arbeidsongeschikt was heeft voorlopig ook nog gedurende dertien weken na het bereiken van die leeftijd recht op loon en bescherming tegen ontslag (voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken). Ook de in artikel 7:669 lid 3 onderdelen b en c BW ten aanzien van AOW-gerechtigde zieke werknemers genoemde tijdvakken bedragen vooralsnog dertien in plaats van zes weken. Voordat de inkorting van dertien naar zes weken in de respectieve bepalingen eventueel zal plaatsvinden, moet de nieuwe wet

eerst geëvalueerd zijn. Die evaluatie zal pas twee jaar na 1 januari 2016 plaatsvinden. De overgangsregeling wordt per koninklijk besluit beëindigd na de evaluatie, tenzij uit de evaluatie blijkt dat er verdringing van jongere werknemers plaatsvindt.

Wie vanaf 1 januari 2016 de artikelen 7:629, 7:669 en 7:670 BW raadpleegt moet dus bedenken: er staat niet wat er staat, want krachtens het overgangsrecht duurt het nog minstens ruim twee jaar tot de bescherming van dertien weken eventueel wordt teruggebracht naar zes. [\[6\]](#)

Geen onmiddellijke werking

Om het nog ingewikkelder te maken geldt nog een tweede overgangsrechtelijke bepaling voor de werknemer die voor 1 juli 2016 AOW-gerechtigd is of wordt, voor 1 januari 2016 arbeidsongeschikt was en dat na die datum (al dan niet met een onderbreking van maximaal vier weken) blijft. Het oude recht, dat neerkomt op maximaal 104 weken loon- en ontslagbescherming, blijft in dat geval nog tot 1 juli 2016 van toepassing. Daarna heeft deze werknemer nog gedurende maximaal 13 weken loon en ontslagbescherming wegens ziekte. Om een voorbeeld te geven: een werknemer die van 1 maart 2015 tot 22 december 2015 arbeidsongeschikt was, vervolgens herstelt, maar op 15 januari 2016 opnieuw uitvalt, houdt tot 1 oktober 2016 een aanspraak op loondoorbetaling en ontslagbescherming als hij voor 1 juli 2016 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Wijziging van de Ziektewet

Eindigt de arbeidsovereenkomst binnen de termijn gedurende welke de AOW-gerechtigde werknemer recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte, dan kan de werknemer een beroep doen op de Ziektewet (ZW), tenzij de werkgever eigenrisicodragend is voor de ZW. Het door het UWV betaalde ziekgeld (en een eventuele overlijdensuitkering) wordt op grond van een nieuw hoofdstuk IIIb ZW (artikel 63e e.v. ZW) verhaald op de werkgever, tenzij de werknemer valt onder een van de vangnetbepalingen van artikel 29, omdat hij ziek was wegens orgaanafwijking of onder een zogenoemde no-riskpolis viel. Ook ziekgeld bij zwangerschapsgerelateerd verzuim van AOW-gerechtigden (ze lijken steeds jonger te worden!) wordt niet verhaald. Wanneer de onderneming overgaat, al dan niet "bij faillissement", pleegt het UWV verhaal op de verkrijger (artikel 63e lid 2 ZW). In artikel 63g ZW wordt bepaald dat de vordering van het UWV tot verhaal van ziekgeld een bevoorrechte vordering is, waarmee de kans op een succesvol verhaal wordt bevorderd. Bezwaar en beroep tegen verhaal van ziekgeld door het UWV kan niet worden gebaseerd op de grief dat een uitkering op grond van de Ziektewet ten onrechte of tot een te hoog bedrag is vastgesteld (artikel 73b ZW), maar de werkgever zal wel belanghebbende zijn bij een besluit tot toekenning van ziekgeld aan een AOW-gerechtigde (ex-)werknemer. Het UWV betaalt het ziekgeld niet indien de werkgever eigenrisicodragend is voor de ZW (artikel 63b van de Ziektewet jo. artikel 63a, derde lid ZW). De eigenrisicodragend betaalt zelf het ziekgeld door, mocht de arbeidsovereenkomst in de betreffende periode zijn geëindigd.

Tot dusverre waren AOW-gerechtigden niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Met de wijziging van de ZW komt daarin een kleine verandering. Voor de WW, WIA en Toeslagenwet blijft gelden dat een AOW-gerechtigde werknemer aan die wetten geen aanspraken kan ontlenen. [\[7\]](#)
Een amendement om daar verandering in te brengen kreeg geen meerderheid. [\[8\]](#)

2.3 Opzegging

De Wwz bevat al maatregelen om het (door)werken na de AOW-leeftijd te vergemakkelijken. Een werkgever kan sinds 1 juli 2015, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, de arbeidsovereenkomst bij of na het bereiken van de AOW-leeftijd - of, indien een afwijkende pensioenleeftijd geldt, bij de pensioengerechtigde leeftijd - zonder tussenkomst van UWV of rechter en zonder schriftelijke instemming van de werknemer opzeggen, mits de werknemer reeds voor het bereiken van die leeftijd in dienst was (artikel 7:669 lid 4 BW).^[9] Bij deze opzegging gelden de tijdens-opzegverboden bovendien alleen voor zover de opzegging verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben (artikel 7:670a lid 2 sub e BW). Voor werknemers die na AOW- of pensioengerechtigde leeftijd in dienst zijn getreden gelden de normale regels voor (al dan niet tussentijdse) opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ongeacht wanneer de arbeidsovereenkomst werd aangegaan en ongeacht de ontslagreden geldt overigens dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag (of een einde van rechtswege) op of na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd (artikel 7:673 lid 7 BW).

Met betrekking tot opzegging wegens bedrijfseconomische reden geldt dat de bescherming van de AOW-gerechtigde leeftijd al per 1 april 2014 in zoverre is beperkt dat de werkgever bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel als eerste afscheid van deze werknemer moet nemen.^[10] Op grond van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt bij opzegging van de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer vanaf 1 januari 2016 voor de werkgever, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst, een wettelijke opzegtermijn van een maand (artikel 672 lid 3 (nieuw^[11]) BW). Deze bepaling heeft onmiddellijke werking. Uiteraard kunnen partijen hiervan ten voordele van de werknemer afwijken.^[12] Zoals hiervoor al bleek (2.1) is bovendien als gevolg van de nieuwe wet de opzegging van de arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid van de AOW-gerechtigde sneller mogelijk.

2.4 Voortzetting van de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW-leeftijd

De zogenoemde Ragetliereg^[13] geldt op grond van de Wwz (artikel 7:667 lid 4 BW) niet als een werknemer tegen of na de dag van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd^[14] wordt ontslagen en vervolgens bij dezelfde (of een opvolgende, artikel 7:667 lid 5 BW) werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit. Die laatste arbeidsovereenkomst kan dus van rechtswege eindigen. Evenmin is de bescherming van de Ragetliereg aan de orde "indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding" (artikel 7:667 lid 4 laatste volzin BW).^[15] Deze toevoeging vormt een codificatie van het KLM-arrest^[16] en eerdere rechtspraak waarin het einde van rechtswege wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor toepassing van de Ragetliereg op één lijn werd gesteld met rechtsgeldige opzegging.^[17] Overigens zal een pensioenbeding met een vroegere pensioenleeftijd dan de AOW-leeftijd wel objectief gerechtvaardigd moeten kunnen worden (artikel 7 lid 1 sub b WGBL).

De wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd voegt daar het volgende aan toe. De periode, bedoeld in artikel 7:668a lid 1a BW, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden en het aantal

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag ten hoogste zes bedragen, indien het gaat om arbeidsovereenkomsten met een AOW-gerechtigde werknemer (artikel 7:668a lid 12 BW). Voor de vaststelling of het tijdvak van 48 maanden of het aantal van zes arbeidsovereenkomsten is overschreden, worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd. Het aanvankelijke wetsvoorstel beoogde deze afwijking van de ketenregeling alleen bij cao mogelijk te maken. De regering meende dat cao-partijen het beste zouden kunnen beoordelen of een afwijking is aangewezen in het licht van de (arbeidsmarkt-)ontwikkelingen in de sector of onderneming.^[18] Met het aannemen van het amendement Van Weyenberg/Mulder zette de Kamer deze genuanceerdere benadering echter opzij.^[19]

Twee waarschuwingen. Ten eerste dekken de Ragetlieregeling en de verruiming van de ketenregeling niet helemaal dezelfde situaties. Artikel 7:667 lid 4 BW maakt het mogelijk om na het einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van een eerdere pensioenleeftijd (op grond van een pensioenbeding) binnen de grenzen van artikel 7:668a lid 1 BW arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan die van rechtswege zullen eindigen. De verruiming van de ketenregeling door artikel 7:668a lid 12 BW naar een maximale looptijd van 48 maanden en een maximaal aantal van zes tijdelijke contracten geldt echter alleen voor zover die arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan na de AOW-gerechtigde leeftijd. Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wegens een pensioenbeding eindigt op de 62^{ste} verjaardag van de werknemer, dan kunnen dus nadien (behoudens een eventuele cao-uitzondering) nog hoogstens drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangegaan met een totale looptijd van maximaal 24 maanden. Een volgende verlenging levert een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op. Ingewikkelder wordt het wanneer een einde van rechtswege op grond van een pensioenbeding plaatsvindt op de leeftijd van (bijvoorbeeld) 65, partijen nadien nog (bijvoorbeeld) drie korte tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangaan en vervolgens na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (bijvoorbeeld 66,5 jaar) gebruik willen maken van de uitbreidingsmogelijkheid van artikel 7:668a lid 12 BW. Ik meen dat het nieuwe artikellid daarvoor ruimte geeft. Als echter voor het bereiken van de AOW-leeftijd al in een keten van tijdelijke contracten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, kan de uitbreiding van het twaalfde lid, lijkt mij, daar niet meer aan afdoen.

De tweede waarschuwing betreft het feit dat bij (tussentijdse) opzegging van na de pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd aangegane arbeidsovereenkomsten (voor bepaalde tijd) de preventieve ontslagtoets door UWV of kantonrechter van toepassing is. De uitzondering van artikel 7:669 lid 4 BW doet zich dan immers niet meer voor. Ook geldt voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de AOW-gerechtigde dat tussentijdse opzegging alleen rechtsgeldig mogelijk is als er een daartoe strekkende beding geldt, dat de informatie- (of aanzeg-)plicht van artikel 7:668 lid 1 BW geldt, alsmede alle opzegverboden, zij het dat de duur van het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid, zoals hiervoor al bleek (2.1), wordt ingekort tot dertien (of in de toekomst zes) weken.

2.5 Beloning

Met de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zal per 1 januari 2016 de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) van toepassing zijn op AOW-gerechtigde werknemers. Deze bepaling heeft onmiddellijke werking.

2.6 Wet flexibel werken

De Wet aanpassing arbeidsduur (inmiddels omgedoopt tot Wet flexibel werken) zal vanaf 1 januari 2016 juist niet meer van toepassing zijn op AOW-gerechtigde werknemers. Zij kunnen dus (onder meer en met name) geen beroep doen op het in die wet geregelde (geclausuleerde) recht op een opwaartse aanpassing van de arbeidsduur.

Tot zover het overzicht van de nieuwe maatregelen, die waar nodig hun pendant hebben gekregen in het ambtenarenrecht.^[20]

3. Risico op verdringing jongere werknemers?

Met name de vakbeweging heeft gewezen op het risico van verdringing van jongere werknemers.^[21] Volgens het Centraal Planbureau (CPB), dat de werkgelegenheidseffecten van de wet heeft doorerekend, zal de wet op de langere termijn evenwel niet tot verdringing leiden.^[22] Wel verwachtte het CPB dat het aantal AOW-gerechtigde werkenden zal toenemen. Op de korte termijn kan er hierdoor wel sprake zijn van enige verdringing. De regering heeft erop gewezen dat wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd maatregelen bevat om verdringing tegen te gaan, zoals de uitbreiding van de Wml en het buiten toepassing verklaren van de Wet flexibel werken. Ook wees de regering erop dat de werkgever al bij bedrijfseconomisch ontslag (binnen een categorie uitwisselbare functies) eerst de arbeidsovereenkomst met de AOW-gerechtigde werknemers moet opzeggen. De regering wees er in reactie op het bezwaar van (mogelijke) verdringing verder op dat een lichter arbeidsrechtelijk regime voor AOW-gerechtigde werknemers ook kansen biedt voor de nog (net) niet AOW-gerechtigden. Een werkgever zal eerder bereid zijn om “in een 60-jarige werknemer te investeren als hij ook na de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik kan blijven maken van de waardevolle expertise van deze werknemer zonder dat dit leidt tot prohibitief hoge risico's bij ziekte of ontslag”^[23]. Ten slotte stelden de leden Schouten en Vermeij ter onderbouwing van het amendement tot uitbreiding van de loon- en ontslagbescherming bij arbeidsongeschiktheid van zes naar dertien weken dat ook dat tot doel had “om de mogelijke verdringing te beperken tussen AOW-gerechtigde werknemers en oudere werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.”^[24] Mij lijkt dat het gevaar voor verdringing niet direct moet worden overschat, zeker nu de arbeidsmarkt weer krappert wordt. Niettemin is het wel nodig de vinger aan de pols te houden, juist ook omdat ontslag van oudere werknemers onder de AOW-leeftijd door de invoering van de transitievergoeding in veel gevallen goedkoper is geworden. De evaluatie na twee jaar kan aanleiding zijn om bij te sturen.

Voetnoten

- [1] Mr. D.J.B. de Wolff is redacteur van dit blad.
- [2] *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 3, p. 5.
- [3] *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*, SER-advies 2006/03.
- [4] *Kamerstukken II* 2007/08, 29544, nr. 152.
- [5] *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 1-3.
- [6] Deze ingewikkelde constructie is het gevolg van het aannemen van het amendement Schouten/Vermeij, *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 19.
- [7] De nieuwe wet bepaalt dat de AOW-gerechtigde werknemer die ziekingeld ontvangt geen aanspraak heeft op een toeslag op

grond van de Toeslagenwet (nieuw artikel 2 lid 6 Toeslagenwet).

- [8] *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 9 (amendement-Ulenbelt).
- [9] Zie verder J.W. Boelhouwer, "De pensioengerechtigde leeftijd in de WWZ", *ArbeidsRecht* 2015/25 en J.M. van Slooten e.a., *Handboek Nieuw ontslagrecht*, Deventer: Kluwer 2015, p. 257.
- [10] Indertijd d.m.v. Wijziging van het Ontslagbesluit, zie voor het huidige recht artikel 11 lid 2 Ontslagregeling. In het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2016 is een nieuw artikelonderdeel 7:671a lid 5 sub c BW met die strekking opgenomen.
- [11] De nu geldende artikelleden 3 e.v. zullen worden vernummerd tot 4 e.v.
- [12] *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 3, p. 22.
- [13] De regel houdt in dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet van rechtswege eindigt, indien deze volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet door rechtsgeldige opzegging door de werkgever is geëindigd.
- [14] De bepaling spreekt hier niet van opzegging bij een van de AOW-leeftijd afwijkende pensioengerechtigde leeftijd, zie ook J.M. van Slooten e.a. *Handboek Nieuw ontslagrecht*, Deventer: Kluwer 2015, p. 256.
- [15] Zie hierover nader E.L.J. Bruyninkcx en P.C. Vas Nunes, 'De WWZ en gelijke behandeling', *TAP* 2015/172 en E. Lutjens, 'Pensioengerechtigde leeftijd en einde arbeidsovereenkomst onder de WWZ', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2015/1, alsmede B. Degelink, "Het pensioenontslagbeding onder de Wwz: nuttig of inflexibel?", elders in dit nummer (*ArbeidsRecht* 2015/47).
- [16] HR 13 juli 2012, *JAR* 2012/209, m.nt. E.L.J. Bruyninkcx.
- [17] Hof Amsterdam 3 april 2003, *JAR* 2003/126.
- [18] *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 3, p. 3.
- [19] *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 20.
- [20] Door invoering van een nieuwe titel IIIa (artikel 127-127d) in de Ambtenarenwet.
- [21] Met een brief van 3 december 2014 (kenmerk 20141203-VM) brachten FNV, CNV en VCP dit bezwaar ter kennis van de voorzitter en de leden van de vaste commissie SZW van de Tweede Kamer.
- [22] CBP Memo van 28 mei 2014, bijlage bij *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 3.
- [23] *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, C, p. 3. In *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 3, p. 5 wijst de regering erop dat er nog veel onbenut arbeidspotentieel zit in de categorie 60-65-jarigen.
- [24] *Kamerstukken II* 2014/15, 34073, nr. 19.