

Vergaderjaar 2019–2020

32 043

Toekomst pensioenstelsel

AF

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 juli 2020

1. Aanleiding

Het kabinet heeft op 5 juni 2019 een akkoord bereikt met sociale partners over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Naast afspraken over herziening van de tweede pijler pensioenen en een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd, bevat het pensioenakkoord afspraken over duurzame inzetbaarheid die eraan moeten bijdragen dat mensen hun pensioen gezond werkend kunnen bereiken; ook degenen die zwaar werk verrichten. Kabinet en sociale partners zijn hiertoe een pakket maatregelen overeengekomen.

Een van de maatregelen betreft een tijdelijke subsidieregeling die ziet op het faciliteren van sectorale maatwerkafspraken rondom duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden. Sociale partners in sectoren kunnen in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen met als doel het duurzaam inzetbaar houden van werkenden en het faciliteren van langer doorwerken, het wegnemen van knelpunten bij het realiseren van regelingen die vrijgesteld zijn van RVU-heffing en het introduceren van faciliteiten voor werkenden om inzicht te krijgen in de effecten op het inkomen en pensioenuitkering bij het gebruik maken van diverse regelingen. Het kabinet stelde hiervoor € 800 miljoen beschikbaar voor een periode van 4 jaar vanaf 2021.

Bij de uitkeringen voor eerder uittreden kunnen binnen sectoren knelpunten optreden. Hetzij omdat er binnen de sector relatief veel werk is dat als zwaar wordt ervaren, zoals bijvoorbeeld wordt aangegeven door de sectoren havens, bouw, vervoer, metaal en zorg. Hetzij doordat er binnen de sector relatief veel kleine en middelgrote werkgevers zijn die problemen hebben met de financiering van uitkeringen voor eerder uittreden, terwijl hun werknemers daar wel behoefte aan hebben. Het kabinet is met de sociale partners als onderdeel van de uitwerking van het pensioenakkoord overeengekomen om het budget voor duurzame

inzetbaarheid en eerder uittreden met € 200 miljoen te verhogen naar € 1 miljard en in te zetten op een manier die recht doet aan deze knelpunten.

Binnen dit verhoogde budget is 75% beschikbaar voor ondersteuning bij knelpunten rond eerder uittreden en 25% voor investeringen in duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast heeft het kabinet vanaf 2020 structureel € 10 miljoen beschikbaar gesteld voor een meerjarig investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (MIP), waarvan het doel is om werkend Nederland (werkgevers en werkenden, opdrachtgevers en zzp'ers) te bewegen tijdig te investeren in duurzame inzetbaarheid.

Op dit moment ben ik in overleg met de sociale partners bij de Stichting van de Arbeid om een goede invulling te geven aan de tijdelijke subsidie-regeling. Hoewel dit overleg nog loopt, informeer ik uw Kamer in deze brief alvast over de contouren. Ook informeer ik uw Kamer in deze brief over de contouren van het meerjarig investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Met deze brief doe ik tevens de toezegging uit de Kamerbrief «Planning uitwerking pensioenakkoord («roadmap»)» gestand om de Tweede Kamer te informeren over de vormgeving en voorwaarden van deze regeling.¹

2. Gezond doorwerken tot pensioen

Tijdelijke subsidieregeling 2021 t/m 2025

Mensen worden ouder en loopbanen duren langer. Het kabinet vindt het belangrijk dat werkenden ook in de toekomst zoveel mogelijk gezond en met plezier werkend hun pensioen bereiken. Hiervoor is het nodig dat alle werkenden en werkgevers regelmatig stil staan bij duurzame inzetbaarheid, gezamenlijk vooruitkijken en gericht aan de slag gaan. In de periode 2021 t/m 2025 biedt het kabinet met het budget van € 1 miljard samenwerkingsverbanden van sociale partners in alle branches en sectoren de mogelijkheid een stevige impuls te geven aan beleid en maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en een goede overgang van werkend leven naar pensioen.

Dit betekent allereerst investeren in duurzame inzetbaarheid door zowel werkgever als werkende. Hierbij gaat het om het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, het bevorderen van goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap en het bevorderen van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit. Daarnaast moeten werkenden beter geïnformeerd, geïnspireerd en geëquipeerd worden om eigen regie te voeren over (het laatste gedeelte) van hun loopbaan. Activiteiten die tot doel hebben werkenden inzicht te geven in de eigen gezondheid, vitaliteit en ontwikkelmogelijkheden moeten toegankelijker worden en een vanzelfsprekende plek krijgen in loopbanen. Hetzelfde geldt voor inzicht in de eigen financiële mogelijkheden voor een op het individu toegespitste (mogelijk geleidelijke of eerdere) overgang van het werkende naar het gepensioeneerde leven.

Vanuit alle sectoren in de samenleving kunnen samenwerkingsverbanden van sociale partners in sectoren uit het budget van € 1 miljard subsidie aanvragen voor activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen de bovengenoemde thema's. Op sectoraal niveau kan immers een goede inschatting worden gemaakt welk pakket van instrumenten er het

¹ Kamerstukken II, 2019–2020, 32 043, nr. 499.

meest aan bijdraagt dat zoveel mogelijk werkenden gezond werkend hun pensioen bereiken (sectoraal maatwerk). Om sociale partners hierbij te ondersteunen wordt in 2020 vanuit het MIP een quickscan uitgevoerd om de huidige wetenschappelijke kennis en praktijkkennis op het gebied van duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen inzichtelijk te maken. Deze quickscan, die vanaf 1 januari 2021 beschikbaar is, is onder andere bedoeld om sectoren te ondersteunen bij het opstellen van hun plannen. Daarnaast worden goede voorbeelden en praktische kennis vanaf begin 2021 via een kennisplatform gedeeld. Aanvullend daarop zal deze kennis ook worden gedeeld op andere manieren, bijvoorbeeld door het organiseren van kennisbijeenkomsten en het ophalen en verspreiden van goede voorbeelden uit de praktijk.

Tegelijkertijd ziet het kabinet dat de huidige groep werkende zestigers de afgelopen jaren te maken heeft gehad met een aantal veranderingen in de AOW-leeftijd waarop niet iedereen zich even goed heeft kunnen voorbereiden. Er zijn onder hen werkenden voor wie het moeilijk is om door te werken tot het pensioen, bijvoorbeeld omdat ze zwaar werk hebben of omdat er in het verleden te weinig is gedaan aan hun duurzame inzetbaarheid. Een deel van deze werkenden kan zelf eerder (gedeeltelijk) uittreden, bijvoorbeeld door gebruik te maken van deeltijdpensioen, een generatiepact of door pensioen eerder in te laten gaan. Financiële adviesgesprekken kunnen werkenden helpen om inzicht te krijgen in hun persoonlijke situatie en mogelijkheden.

Daarnaast krijgen werkgevers onder voorwaarden tijdelijk de mogelijkheid om aan oudere werknemers die, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk, niet kunnen doorwerken een uitkering aan te bieden waarmee ze eerder kunnen uittreden. Het kabinet introduceert hiervoor van 2021 tot en met 2025 een tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU).² De uitkeringen uit deze regelingen zijn vrijgesteld van pseudo-eindheffing (RVU-heffing), voor zover ze niet uitkomen boven de drempelvrijstelling, die gebaseerd is op de netto-AOW, en niet meer dan drie jaren voor AOW-leeftijd worden uitgekeerd.

Werkgevers kunnen met hun werknemers afspraken op maat maken over eerder uittreden. Maar sociale partners in sectoren kunnen ook afspraken maken voor specifieke groepen waarvan zij bijvoorbeeld menen dat de zwaarte van het werk, in combinatie met de veranderingen in de AOW-leeftijd van de afgelopen jaren, het moeilijk maakt om door te werken tot pensioen.

De tijdelijke subsidieregeling biedt sociale partners in sectoren ruimte om eventuele knelpunten die optreden bij arrangementen voor eerder uittreden te verlichten. Voor deze subsidieregeling is ten aanzien van eerder uittreden maatwerk het devies: de middelen voor eerder uittreden moeten via sectoren terecht komen bij werkgevers die daardoor in staat zijn werknemers die dat nodig hebben een uitkering aan te bieden om eerder uit te treden. Door te kiezen voor maatwerk en niet voor generieke regelingen blijven arbeidsmarkteffecten beperkt³. Dat is essentieel aangezien de komende 10 jaar de piek in de vergrijzing hard zal doorwerken op de Nederlandse arbeidsmarkt en de druk op de betaalbaarheid van collectieve voorzieningen zal vergroten.

² Wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen.

³ In het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en verlofsparen wordt uitgegaan van jaarlijks circa 10.000 personen die eerder uittreden.

Vooruitblik

De tijdelijke subsidieregeling moet eraan bijdragen dat werkgevers en werkenden zich vanzelfsprekend bewust zijn van hun verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. Activiteiten die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid moeten een vanzelfsprekend onderdeel vormen van personeelsbeleid en bedrijfsprocessen. Daarnaast moeten werkenden weten waarom en hoe zij de regie kunnen voeren over hun loopbaan en hun inzetbaarheid, en welke hulp zij daarbij kunnen krijgen. Tot slot wil het kabinet dat individueel maatwerk gewoon wordt bij de overgang van werk naar pensionering. Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is voor iedereen een vast moment, maar werkenden kunnen een eigen afweging maken wat voor hen, gegeven hun persoonlijke behoeften en omstandigheden, een passende manier is om de overgang van werk naar pensionering in te vullen. En dat kan óók een fluïde overgang zijn door bijvoorbeeld het gebruik van deeltijdpensioen, het naar voren halen van pensioen of verlofsparen.

Vanaf 2025 wordt de rol van de overheid meer ondersteunend, door fiscale faciliteiten voor pensioensparen⁴ en door de voortzetting van het MIP. Dit programma zal zich blijvend richten op het creëren van bewustwording en het verspreiden en toepasbaar maken van kennis en interventies. Hiermee biedt het programma, ook na de tijdelijke subsidieregeling, structurele ondersteuning aan werkgevers en werkenden, opdrachtgevers en zzp'ers op het gebied van duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.

3. Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

In deze paragraaf worden de contouren van de besteding van € 1 miljard uit het pensioenakkoord geschetst. Deze contouren worden op dit moment uitgewerkt in een tijdelijke subsidieregeling. Daarbij wordt goed gelet op de aansluiting op bestaande en voorgenomen regelingen ten aanzien van duurzame inzetbaarheid, teneinde dubbelingen te voorkomen en regelingen elkaar waar mogelijk te laten versterken.

Wie kan subsidie aanvragen?

De tijdelijke subsidieregeling staat open voor alle sectoren in Nederland. Aanvragen kunnen worden ingediend door een samenwerkingsverband op sectoraal niveau van werknemers- en werkgeversorganisaties; dit kunnen ook overheidswerkgevers zijn. Ook andere partijen, zoals O&O fondsen, brancheorganisaties en kenniscentra, kunnen bij het samenwerkingsverband van decentrale sociale partners aansluiten. Er wordt gestreefd naar één aanvraag per sector, om zodoende samenwerking binnen sectoren te stimuleren en het totale aantal aanvragen – met het oog op de uitvoerbaarheid van de regeling – behapbaar te houden. De gezamenlijke inzet van SZW en sociale partners is om te komen tot logische, sectorbrede samenwerkingsverbanden met een zekere schaal-grootte. Voorafgaand aan de officiële aanvraagperiode zal hierover het gesprek met potentiële aanvragers worden aangegaan.

Van het beschikbare budget van € 1 miljard zal circa € 40 miljoen worden afgescheiden voor specifieke maatregelen met een ander bereik dan samenwerkingsverbanden op sectoraal niveau. Het is mogelijk om uit dit

⁴ Hier wordt bedoeld op de fiscale pensioenfaciliteiten die op dit moment bestaan, en op de per 2021 verruimde faciliteiten voor verlofsparen. En dus niet op de drempelvrijstelling in de RVU-heffing, die immers een tijdelijk karakter heeft.

budget relevante initiatieven met een bovensectoraal karakter te financieren. Daarnaast kan vanuit dit budget worden voorzien in de ondersteuning van sociale partners en mijn ministerie om een goede en tijdige uitwerking te geven aan de afspraken uit het pensioenakkoord.

Welke activiteiten komen voor subsidie in aanmerking?

Er wordt subsidie verleend voor activiteiten die zijn opgenomen in een integraal activiteitenplan dat is gebaseerd op een analyse van de meerjarige opgaven waarvoor de betreffende sector staat. De maatregelen in het activiteitenplan moeten een stevige impuls geven aan de duurzame inzetbaarheid in de sector en gericht zijn op het structureel verankeren van de aandacht voor duurzame inzetbaarheid. De activiteitenplannen hebben zoveel mogelijk betrekking op alle werkenden in de sector, dus niet alleen op werknemers in vaste dienst.

Maatregelen voor duurzame inzetbaarheid kunnen zich richten op de volgende thema's:

- het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- het bevorderen van bewustwording en eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

Er zal een zogenaamde «menukaart» beschikbaar worden gesteld waarin per thema voorbeelden van subsidiabele activiteiten zijn opgenomen. De menukaart kan sociale partners een handreiking bieden maar is niet limitatief; de subsidieregeling wil juist ruimte bieden aan allerlei maatregelen waarmee sectoraal maatwerk kan worden gerealiseerd.

Naast duurzame inzetbaarheidsmaatregelen is in de regeling ruimte voor maatregelen gericht op knelpunten rond eerder uittreden. De motie Asscher-Klaver die hierop ziet⁵, beschouw ik daarmee als afgedaan. Daarbij is het belangrijk dat per aanvraag voldoende wordt ingezet op zowel maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid als op maatregelen gericht op eerder uittreden. Dit betekent dat activiteitenplannen die enkel gericht zijn op het eerder laten uittreden van werknemers in de komende jaren niet voor subsidie in aanmerking komen; het is belangrijk dat sociale partners in sectoren verder vooruitkijken en de middelen inzetten om een impuls te geven aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden in hun sector. Activiteitenplannen die enkel of grotendeels gericht zijn op duurzame inzetbaarheid komen wél voor subsidie in aanmerking. Het kabinet zal in de subsidieregeling een minimumpercentage opnemen voor het aandeel duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast zal de regeling een aantal aanvullende voorwaarden bevatten voor subsidieaanvragen die zien op een bijdrage in de kosten van eerder uittreden. Als er in sectoren sprake is van een regeling voor eerder uittreden, moet die gericht zijn op een groep werkenden voor wie doorwerken tot aan pensioen moeilijk is. Een regeling moet dus specifiek zijn en mag niet gericht zijn op alle werkenden in de betreffende sector. Sociale partners wordt gevraagd de keuze voor een specifieke groep oudere werknemers in hun sector die vanwege de zwaarte van het werk een uitkering aangeboden krijgt, te onderbouwen met een analyse. Verder moet een eventuele regeling voor eerder uittreden aansluiten bij de wettelijke voorwaarden die worden gesteld aan de fiscale verruiming van

⁵ Kamerstukken II, vergaderjaar 2018–2019, 32 043, nr. 458.

de mogelijkheden die werkgevers hebben om eerder uittreden mogelijk te maken. Dat wil zeggen dat een regeling geen structureel karakter mag hebben, niet mag voorzien in individuele uitkeringen hoger dan de drempelvrijstelling in de RVU-heffing, en de aanvangsdatum niet eerder dan 3 jaar voor AOW-leeftijd mag zijn. Verder hebben regelingen voor eerder uittreden altijd een vrijwillig karakter en maken werknemers die er gebruik van maken voor de betreffende aanstelling geen aanspraak op WW.

Subsidie

Het kabinet geeft op de onderdelen van het activiteitenplan die zien op duurzame inzetbaarheid een subsidie van maximaal 50%. Voor de onderdelen die betrekking hebben op knelpunten rond eerder uittreden geeft het kabinet een subsidie van circa 25%. De rest van de kosten komt ten laste van sector of de werkgever. Als het gaat om een bijdrage in de kosten van eerder uittreden kunnen sectoren differentiëren; kleine werkgevers zullen wellicht een hogere tegemoetkoming nodig hebben om een uitkering voor eerder uittreden te kunnen financieren, voor grotere werkgevers zou dat percentage lager kunnen zijn. Een subsidie van circa 25% voor het wegnemen van knelpunten rond eerder uittreden bevordert een goede afweging door sociale partners over welke werknemers zij in aanmerking willen laten komen voor een tijdelijke uitkering voor eerder uittreden. Daarnaast levert het kabinet op het terrein van eerder uittreden een belangrijke bijdrage via de tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing bij eerder uittreden.

Tijdpad

Het streven is om de tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in juli in internetconsultatie te brengen. Vanaf september volgt een informele fase van overleg met sociale partners in sectoren om reacties op te halen en behoeften te peilen; een fase die in de huidige onzekere situatie extra belangrijk is. Tijdens de informele fase zal ook in beeld worden gebracht in hoeverre sectoren praktisch uit de voeten kunnen met de voorgestelde inrichting van de subsidieregeling ten aanzien van onder meer cofinancieringspercentages en de wijze van aanvragen. Op basis van de bevindingen uit de informele fase en de reacties op de internetconsultatie zal de subsidieregeling eind 2020 definitief worden vastgesteld.

Tussen januari 2021 en juni 2021 is het de bedoeling een analysefase in te zetten. In deze fase kunnen sectoren voorafgaand aan het opengaan van het eerste tijdvak een sectoranalyse en activiteitenplan (laten) maken. Sectoren kunnen hiervoor vooraf een forfaitaire vergoeding aanvragen bij SZW. Een dergelijke analysefase geldt ook bij het tweede tijdvak. Door vooraf ruimte in te richten voor een sectoranalyse en door goede voorlichting vanuit het Ministerie van SZW en vertegenwoordigers van sociale partners in de Stichting van de Arbeid wordt bevorderd dat er vanaf juni 2021 onderbouwde subsidieaanvragen kunnen worden ingediend

Het voornemen is de middelen beschikbaar te stellen in opeenvolgende subsidietijdvakken. Als eerste wordt een tijdvak voor de bovengenoemde analysefase opengesteld. Het eerste tijdvak voor de activiteitenplannen zal in juni 2021 worden opengesteld, een tweede tijdvak in januari 2022. In deze twee tijdvakken komt een substantieel deel van de € 1 miljard beschikbaar voor tweejarige projecten. In juni 2023 en in januari 2024 openen een derde en vierde subsidietijdvak. Daarin is verlenging van de reeds lopende activiteitenplannen mogelijk, en staat een mogelijkheid

open voor late aanvragers. Ook voor aanvragen in het derde en vierde tijdvak geldt een projectperiode van 2 jaar.

Figuur 1 bevat een schematische weergave van het tijdpad van de subsidieregeling.

Figuur 1: schematische weergave tijdpad



Monitoring en evaluatie

Het kabinet hecht aan een effectieve en efficiënte inzet van middelen. De subsidietoekenning zal worden gemonitord en uw Kamer zal periodiek op de hoogte worden gehouden van de geboekte resultaten. Na afloop van de looptijd van de tijdelijke subsidieregeling vindt een onafhankelijke beleidsevaluatie plaats. Daartoe wordt nog dit jaar een evaluatiekader ontwikkeld. Bij het opzetten van het evaluatiekader en bij de uitvoering van de monitoring en evaluatie zal ik de moties Van Weyenberg c.s.⁶ en Van der Linde c.s.⁷ betrekken, die ik daarmee beschouw als afgedaan.

4. Contouren meerjarig investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (MIP)

De afgelopen maanden is samen met de Stichting van de Arbeid een eerste invulling gegeven aan het MIP. Het MIP biedt een bovensectorale, structurele en aanvullende ondersteuning aan werkend Nederland (werkenden, werkgevers, ZZP'ers en professionals) op het gebied van duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (LLO). Het programma is overkoepelend van aard en versterkt en verbindt praktijk en kennis. De invulling van het MIP verloopt via twee sporen: creëren van bewustwording en verspreiden en toepasbaar maken van bestaande kennis en interventies.

Spoor 1: creëren van bewustwording

Om werkend Nederland in beweging te krijgen, is het belangrijk dat iedereen zich bewust is van de noodzaak en nut om tijdig te investeren in duurzame inzetbaarheid. Vanaf dit jaar wordt de start gemaakt met een campagne duurzame inzetbaarheid. Binnen de campagne is steeds aandacht voor zowel het individu en de wijze waarop het werk is georganiseerd. Aangezien duurzame inzetbaarheid een breed begrip is, is ervoor gekozen om verschillende thema's te behandelen. In 2020 worden de thema's LLO en vitaliteit opgepakt.

⁶ Kamerstukken II, vergaderjaar 2018–2019, 32 043, nr. 468.

⁷ Kamerstukken II, vergaderjaar 2018–2019, 32 043, nr. 473.

Spoor 2: verspreiden en toepasbaar maken van bestaande kennis en interventies

Er is veel wetenschappelijke kennis en praktijkkennis over duurzame inzetbaarheid, maar de toepassing in de praktijk blijft achter. Daarom wordt er binnen het meerjarige investeringsprogramma een kennis- en ondersteuningsprogramma opgericht met als doel om duurzame inzetbaarheid en LLO te bevorderen door werkenden, werkgevers, ZZP'ers en professionals te ondersteunen bij pilots en innovatieve projecten op dit gebied, zodat zij sneller, vaker en beter effectieve maatregelen en interventies op dit gebied toepassen. De activiteiten worden geëvalueerd en de kennis die hiermee wordt opgedaan is ondersteunend aan samenwerkingsverbanden binnen sectoren die gebruik maken van de tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

Het MIP en de tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden versterken elkaar op een aantal manieren. In de eerste plaats doordat het MIP voorziet in ondersteuning en kennis op het gebied van DI en LLO voor de samenwerkingsverbanden binnen sectoren tijdens de looptijd van de tijdelijke subsidieregeling. In de tweede plaats kunnen de ervaringen uit deze regelingen weer landen in het kennisprogramma. Op deze manier ontstaat er een wisselwerking. Tot slot blijft het MIP bestaan als de tijdelijke subsidieregeling is afgelopen. Hierdoor blijft er structurele aandacht voor en ondersteuning van werkend Nederland bij duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.

5. Tot slot

Bijzondere tijden zoals deze laten eens te meer zien hoe belangrijk het is dat werkenden tijdig en regelmatig nadenken over hun inzetbaarheid en hun loopbaan. Ik ben blij dat ik samen optrek met sociale partners om met het budget van € 1 miljard een stevige impuls te geven aan de duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland. Zodat sommige oudere werkenden van nu eerder kunnen stoppen met werken, maar vooral zodat de oudere werkenden nu en in de toekomst in staat zijn om eigen regie te voeren over hun loopbaan, én over het laatste gedeelte daarvan.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees