

**5 augustus
2017**



Onderzoek:

**'Werkgevers over
verhoging AOW-leeftijd'**

<http://opiniepanel.eenvandaag.nl>



Over het EenVandaag Opiniepanel

Het EenVandaag Opiniepanel bestaat uit ruim 50.000 mensen. Zij beantwoorden vragenlijsten op basis van een online onderzoek. De uitslag van de peilingen onder het EenVandaag Opiniepanel zijn na weging representatief voor zes variabelen, namelijk leeftijd, geslacht, opleiding, burgerlijke staat, spreiding over het land en politieke voorkeur gemeten naar de Tweede Kamerverkiezingen van 2017. Panelleden krijgen ongeveer één keer per week een uitnodiging om aan een peiling mee te doen. Op de meeste onderzoeken respondeert 50 tot 60 procent van de panelleden.



'Verhoging AOW-leeftijd'

5 augustus 2017

Over dit onderzoek

Aan het onderzoek onder werkgevers, gedaan samen met MKB Nederland en verstuurd door MKB Servicedesk, deden 627 werkgevers mee. De uitslag van het onderzoek is gewogen op bedrijfsgrootte en sector. Het onderzoek vond plaats van dinsdag 25 juli tot en met woensdag 2 augustus 2017.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met onderzoeker Lisette van Vliet via lisette.van.vliet@eenvandaag.nl

1. Samenvatting

Onderzoek werkgevers en werknemers: 'AOW-leeftijd onrealistisch'

MKB-werkgevers en werknemers vinden de verhoging van de AOW-leeftijd een slechte zaak. Dat blijkt uit een gewogen peiling van EenVandaag, samen met MKB-Nederland, onder 600 werkgevers en 9.000 werknemers. De helft van de werkgevers (51%) en zes op de tien werknemers (63%) pleiten er dan ook voor de AOW-leeftijd weer te verlagen naar 65 jaar. Nog meer draagvlak is er om mensen met een zwaar beroep vijf jaar eerder AOW te geven.

Werkgevers vinden vooral dat de stijging te hard gaat en ze missen een regeling voor werknemers met een zwaar beroep. Ook vrezen sommige ondervraagde werkgevers voor extra kosten wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid omdat werknemers de AOW-leeftijd niet halen. Werknemers vrezen dat ze op latere leeftijd ontslagen worden omdat ze niet productief genoeg meer zijn en denken de AOW-leeftijd vaak ook niet te kunnen halen.

'Helft denkt niet door te kunnen tot 67 jaar'

Gezien hun huidige baan schat 58 procent van de ondervraagde werknemers in dat ze niet door kunnen werken tot minimaal 67 jaar en drie maanden. Met name, zo geven de ondervraagden aan, omdat de werkdruk de laatste jaren alleen maar stijgt en de technologische ontwikkelingen niet bij te benen zijn. *'De automatisering maakt het onmogelijk bij te blijven en mee te kunnen doen. Dit kost zoveel energie dat de snelheid van de rest van het werk er erg onder te lijden heeft'*, aldus een deelnemer. Een derde (33%) denkt wel langer te kunnen doorwerken. Veel werknemers geven aan het eerder te vinden als de AOW-leeftijd gekoppeld wordt aan het aantal gewerkte jaren in plaats van de stijgende levensverwachting.

Flexibel AOW?

Onder werkgevers is er draagvlak voor de invoering van een flexibel AOW, waarbij werknemers eerder kunnen stoppen met werken tegen een lagere AOW-uitkering. Maar werknemers zien deze maatregel niet zitten: vier op de tien (43%) zeggen ook financieel niet eerder te kunnen stoppen met een lagere AOW-uitkering. Groot draagvlak is er onder zowel werkgevers als werknemers om mensen met een zwaar beroep vijf jaar eerder AOW te geven. Wat nu precies een zwaar beroep is, staat ter discussie. Van de werknemers

stelt de helft (49%) dat ze, gezien de mentale en fysieke werkzaamheden, in de categorie 'zwaar beroep' vallen. Veel mensen vinden dat je niet alleen fysiek maar ook mentaal een zwaar beroep kan hebben.



2. Verhoging AOW-leeftijd

In deze rapportage vindt u de resultaten van de peiling onder werkgevers.

Langer doorwerken

De levensverwachting in Nederland stijgt. Zo voorspelt het CBS in 2060 een levensverwachting van 87 jaar voor mannen en bijna 90 jaar voor vrouwen.

Kabinet Rutte I heeft besloten dat de leeftijd waarop iemand een AOW-uitkering gekoppeld wordt aan de levensverwachting. Hierdoor moet iedereen nu langer doorwerken voor ze AOW krijgen: van 65 jaar naar 67 jaar en 3 maanden in 2022. Hierna stijgt de AOW-leeftijd verder mee met de levensverwachting.

Hiertoe is besloten omdat het kabinet vreesde dat de AOW in de toekomst niet langer betaalbaar blijft. Er zijn ook partijen die, om diverse redenen, tegen deze leeftijdsverhoging zijn.

Vindt u het als werkgever over het algemeen een goede of een slechte zaak dat de AOW-leeftijd verhoogd wordt?

Goede zaak:	37%
Slechte zaak:	57%
Weet niet / geen mening:	6%

Waarom? Licht hier uw antwoord toe.

Als je alle reacties leest zie je dat er met name drie dingen worden genoemd door werkgevers:

- Een kleine verhoging kan wel, maar momenteel stijgt de AOW-leeftijd veel te hard
- Er moet een regeling komen voor zware beroepen
- 65 jaar werken wil nu vaak zeggen dat mensen minimaal 40 jaar hebben gewerkt en dat is genoeg

Werkgevers die het een goede zaak vinden stellen dat de leeftijdsverhoging gewoon noodzakelijk is om het systeem betaalbaar te houden.

Hieronder een willekeurige selectie uit de open antwoorden:

'Grote onzin !!! Dat de levensverwachting omhoog gaat wilt niet zeggen dat je mensen dan

langer laat doorwerken, omdat ze langer leven. Mensen zijn per definitie niet sterker. Ze zijn gewoon oud. En als een persoon die zijn leven lang zwaar werk heeft verricht, die is gewoon op, ook al leeft deze langer..'

'Uit ervaring onder mijn medewerkers zie ik dat na ca 55 jaar de "fut" er uit gaat. Na 60 jaar kan men bij ons de ontwikkelingen totaal niet meer bijhouden.'

'Het is noodzakelijk. We worden ouder en de oude regeling met VUT was te duur.'

'Werknemers die fysiek of mentaal zwaar werk verrichten zijn rond hun 65 of soms eerder al totaal opgebrand of versleten. Men gaat ten onrechte uit van een gemiddelde hogere levensverwachting zonder rekening te houden met specifieke groepen werknemers in bepaalde beroepsgebieden. Maatwerk is in deze noodzakelijk!'

'We zijn werkzaam in de metaal en dus heb je ook te maken met de oudere werknemer. De meeste zijn na ca. 40 jaar arbeid fysiek uitgewerkt. Voor deze groep is 65 jaar de limiet, nog verder opschroeven van de AOW leeftijd is onacceptabel.'

'Mensen hebben als ze 65 zij lang genoeg gewerkt en in mijn branche is het bijna niet meer mogelijk om voluit te werken (zwaar lichamelijk).

'Om de AOW betaalbaar te houden moeten we allemaal langer doorwerken om dit in stand te houden. Wel moet er gekeken worden naar specifieke beroepen om de AOW flexibel toe te passen.'

'De huidige generatie die met pensioen gaan hebben zware arbeid en vele jaren meestal meer dan 40 dienstjaren erop zitten. Hun lichaam is op. De jongere die nu afstuderen beginnen meestal va de 25 jr met werken terwijl de ouderen vanaf hun 15e al aan het werken waren. Dit is zeer oneerlijk. Ga je momenteel met pensioen kun je meteen achter de geraniums gaan zitten omdat je versleten bent. ik vind dit de slechtste maatregel sinds jaren die rutte heeft doorgevoerd.'

Als u kijkt naar de werkzaamheden van het grootste deel van uw personeel: welke pensioenleeftijd vindt u voor hen dan over het algemeen realistisch?

Werkgevers konden hier een leeftijd invullen vanaf 60 tot 71 of ouder.

20% vindt tot 64 jaar de meest realistische pensioenleeftijd, 51% vindt tot 65 jaar de meest realistische pensioenleeftijd. 35 Procent vindt 67 jaar of ouder realistisch.

Nu de wettelijke pensioenleeftijd stijgt, krijgt u als werkgever - waarschijnlijk - ook te maken met werknemers die langer door moeten werken..

Nu de AOW-leeftijd meestijgt met de levensverwachting en werknemers langer moeten doorwerken: maakt u zich hier zorgen over als werkgever?

Wel zorgen: 49%

Weinig tot geen zorgen: 49%

Weet niet / geen mening: 2%

Waarom wel of niet? Licht hier uw antwoord toe.

Veel werkgevers geven hier aan dat ze bang zijn dat de kosten voor ziekte en arbeidsongeschiktheid gaan stijgen, omdat veel werknemers voor de AOW-leeftijd zullen uitvallen. Ook geven sommigen aan dat niemand straks meer oudere werknemers aanneemt, laat staan in vaste dienst.

Hieronder een willekeurige selectie uit de open antwoorden:

'Alleen al vanuit financieel oogpunt in het geval iemand in vaste dienst is. Moet ik mij op een gegeven moment gaan bezig houden met ouderenzorg?'

'Als houder van een kinderdagverblijf zie ik nu al mijn oudere werknemers minder vitaal worden. Wel duur in de loonkosten, met veel extra verlofuren en toch niet kunnen presteren wat de jonkies wel kunnen. En nu ook nog langer doorwerken?'

'De kosten van arbeid stijgen, met de leeftijd, ook mee. Het is dus voor mij als werkgever een lastenverzwaring. En verjonging, dus nieuwe ideeën en energie komt later het bedrijf in.'

'Ik verwacht hogere kosten ivm ziekte en arbeidsongeschiktheid'

'Wij hebben niet zulk zwaar werk en het is vol te houden. Echter zullen er weinig werkgevers zijn die ouderen willen aannemen met de huidige wetgeving dat bij ziekte moet worden doorbetaald. Daar begint dus niemand aan. Die idioterie van de vakbonden, dat werknemers van de wieg tot het graf moeten worden beschermd, is de doodsteek voor

personeel in vaste dienst. En zeker voor ouderen, die hierdoor nagenoeg kansloos zijn geworden.'

Tot wanneer denkt u dat u als werknemer over het algemeen productief genoeg bent voor uw werkgever?

Met productief genoeg bedoelen we niet zozeer dat een werknemer al zijn targets haalt, maar alle manieren waarop iemand van meerwaarde kan zijn voor een bedrijf.

Tot 45-50 jaar:	2%
Tot 50-55 jaar:	5%
Tot 55-60 jaar:	21%
Tot 60-65 jaar:	23%
Langer dan 65 jaar:	34%
Weet niet / geen mening:	15%

Tot wanneer is een werknemer over het algemeen productief? Licht hier uw antwoord toe.

Hieronder een willekeurige selectie uit de open antwoorden:

'In de sector zorg is het lastig. Kan wel, maar van alle 30-ers die we nu aan het werk hebben, voorzie ik niet voor iedereen doorwerken (in dit werk) tot (na) 65. Tegelijkertijd ga ik er vanuit dat de meeste medewerkers zelf tijdig ander werk zoeken. Bijvoorbeeld meer beleidsmatig (al dan niet intern). Rare van het werk (ambulante begeleiding) is dat medewerkers op grond van leeftijd niet meer of minder productief zijn. Ook is de vergoeding voor dit werk niet hoger als dit werk door een oudere (en daarmee duurdere) medewerker wordt gedaan. Als zorginstelling ervaar je daarmee dus geen verschil in productiviteit (en opbrengsten), maar wel in de kosten.'

'Oudere mensen hebben vooral moeite de technische ontwikkelingen bij te houden. hier zit het grootste probleem.'

'Ik hoop mijn medewerkers zo lang mogelijk aan het werk te houden. Zij zijn de echte routiniers.'

'Oudere werknemers zijn van groot belang vanwege hun kennis. Echter vanwege ons beleid inzake oudere werknemers ivm bv extra vrije dagen en taakverlichting betekend

dat, dat we na het behalen van de 55 jarige leeftijd meestal een verdubbeling kennen in ons personeelsbestand. 2 van 55+ doen het werk van 1 55- jarige.'

'Zoals al eerder gemeld, het is deze regering die het onverkoopbaar maakt dat je GEEN oudere werknemers moet nemen, de kosten zijn veel te hoog! Ook is het zo dat je iemand zomaar weer werkeloos kan maken na vaste aanstelling, dat is bizar, en daar speelt de markt wel heel bijzonder mee om, niks is meer zeker.'

Op dit moment wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd van 65 jaar in 2013 naar 67 jaar en drie maanden in 2022. Daarna stijgt de leeftijdsverhoging mee met de ontwikkeling van de levensverwachting. Volgens het UWV zijn er nu enkele beroepsgroepen waar bovenmatige uitval is te zien onder oudere werknemers. Deze mensen zijn langdurig ziek of doen een beroep doen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen omdat ze het werk niet meer aankunnen. Dit is niet het geval voor iedere beroepsgroep.

Als u kijkt naar uw 50-plus werknemers: denkt u dan over het algemeen dat iedere werknemer de pensioengerechtigde leeftijd haalt, of verwacht u uitval?

Ik denk dat iedereen het haalt:	32%
Ik verwacht uitval:	44%
Weet niet / geen mening:	24%

Bij wie ligt wat u betreft de grootste verantwoordelijkheid om te zorgen dat werknemers productief de AOW-leeftijd halen?

Bij de werknemer:	44%
Bij de werkgever:	15%
Bij de overheid:	32%
Weet niet / geen mening:	9%

Ervaart u over het algemeen dat u als werknemers voor u als werkgever nog voldoende productief zijn na hun 60e?

Met productief genoeg bedoelen we niet zozeer dat een werknemer al zijn targets haalt, maar alle manieren waarop iemand van meerwaarde kan zijn voor een bedrijf.

Over het algemeen wel:	56%
Over het algemeen niet:	14%
Weet niet / geen mening:	30%

Ervaart u over het algemeen dat u als werknemers voor u als werkgever nog voldoende productief zijn na hun 65e?

Met productief genoeg bedoelen we niet zozeer dat een werknemer al zijn targets haalt, maar alle manieren waarop iemand van meerwaarde kan zijn voor een bedrijf.

Over het algemeen wel: 32%

Over het algemeen niet: 29%

Weet niet / geen mening: 39%



3. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid voor de oudere werknemer wil zeggen dat u als werkgever probeert optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden van de werknemer, zodat deze op productieve wijze zijn/haar pensioen kan halen.

Hierbij wordt rekening gehouden met de levensfase van de werknemer en de daaraan gekoppelde mogelijkheden. Denk bijvoorbeeld aan het aanbieden van een verlichting van de taken aan een 60-jarige werknemer, extra vrije dagen of omscholing.

Hoe belangrijk vindt u het dat werknemers binnen uw bedrijf de pensioengerechtigde leeftijd kunnen halen?

Belangrijk:	79%
Niet belangrijk:	16%
Weet niet / geen mening:	5%

Hoe belangrijk vindt u het om te investeren in een leeftijdsbewust personeelsbeleid voor oudere werkgevers?

Belangrijk:	66%
Niet belangrijk:	28%
Weet niet / geen mening:	6%

Heeft u op dit moment een leeftijdsbewust personeelsbeleid voor uw oudere werknemers dat u actief uitdraagt?

Met 'actief uitdragen' bedoelen we dat u als werkgever standaard om de tafel gaat zitten met oudere werknemers en bespreekt wat u beiden kunt doen om het maximale uit uw werknemer te halen.

Ja, en we dragen dat actief uit:	16%
Ja, maar we dragen dat niet actief uit:	18%
Nee:	66%

Waarom? Licht hier uw antwoord toe.

Werkgevers die wel een leeftijdsbewust beleid hebben, zeggen over het algemeen dat het personeel dan meer gemotiveerd is (zowel jong als oud). Ook hebben oudere werknemers ze een schat aan ervaring die ze niet willen missen.

Werkgevers die geen beleid aanbieden noemen over het algemeen drie redenen. Het kost

te veel geld, dit zeggen met name de werkgevers die weinig personeel in dienst hebben. Ook vinden ze het geen taak van de werkgever om dit aan te bieden en dus te betalen. En ze vinden ook dat als oudere werknemers niet meer door kunnen werken, ze gewoon moeten stoppen.

Hieronder een willekeurige selectie uit de open antwoorden:

'Als mensen zich gelukkig en gewaardeerd voelen presteren zij beter, dat alleen al is een motivatie als werkgever om in elke levensfase, niet alleen op latere leeftijd, in gesprek te gaan met werknemers om passend aanbod te creëren.'

'De kosten moet wel opgebracht worden !! in een klein bedrijf is dat niet mogelijk.'

'Als werkgever heb ik geen tijd geld en zin om de oudere medewerkers te voorzien van allerlei aanpassingen enz. Als de desbetreffende persoon de werkzaamheden niet meer kan doen moet hij minder dagen gaan werken of stoppen.'

'Als personeel uitvalt kost dat kapitalen dus je moet de zaken goed regelen zodat er geen uitval is.'

'Dat boeit mij totaal niet als een werknemer zijn werk niet meer kan uitvoeren. Dan houdt het op. Ik ben zelf pas bereid veel te doen aan eerder genoemde onderwerpen als er een mogelijkheid is de werknemers in zware beroepen eerder met pensioen kunnen. Als dit niet plaats vind doe ik niets en denk alleen maar aan het feit dat ik zelf in goede gezondheid mijn pensioen moet halen.'

'De vraag is: moet de werkgever dit betalen?'

'De werknemer kan dan wel oud en vermoeid raken, het werk zelf wordt dat niet; dat wordt steeds complexer en intensiever. In de grondbeginselen is leeftijdsbewust personeelsbeleid strijdig met de belangen van de onderneming. Feitelijk is sprake van het door werkgevers verlichten van de overheid, doordat werkgevers taken op zich gaan nemen die aan de overheid zijn.'

'Ik vind het niet belangrijk. Als ouderen een probleem hebben moeten zij er zelf mee komen. Maar zij denken juist dat ze meer rechten hebben dan een ander omdat ze al

langer bij ons werken. Heb zelf een probleem met een medewerker wie al 43 jaar voor ons werkt en nog door mijn vader aangenomen is. Hij verpest de sfeer en is niet gemotiveerd meer. Jammer maar dan ben ik deze liever kwijt dan rijk.'

'Wat nou leeftijds bewust beleid. Allemaal theorie, in het MKB klotst het geld tegen de plinten, integendeel. Denk jullie nou echt dat daar tijd, aandacht en geld voor is? Het is veelal overleven, eten of gegeten worden voor zowel de werkgever als de werknemer. Samen proberen de eindstreep te halen op een menselijke manier daar is men mee bezig binnen de smalle marges die je ter beschikking staan.'

'Wat mij stoort in dit soort discussies is dat er vanuit wordt gegaan dat Nederland alleen maar groot en middenbedrijf telt. Kleinbedrijf heeft al die p'achtige mogelijkheden van 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' niet. Vooral politici (en beleidsmakers i.h.a.) denken dat Nederland bestaat uit grootbedrijven. Dus voortaan afvragen: hoe doet de fietsenmaker met 1 werknemer dit. Of het administratiekantoor met drie medewerkers etc.'

Biedt u bewust één of meer onderstaande zaken aan aan uw oudere werknemers?

Top-3:

1. Kortere werkweek
2. Taakverlichting
3. Extra vrije dagen

'Ik zou wel (meer) aan leeftijdsbewust personeelsbeleid willen doen, maar ik kan het niet betalen.'

Mee eens:	35%
Mee oneens:	29%
Weet niet / geen mening:	36%

Los van werkgevers kunnen werknemers zelf ook maatregelen treffen om langer doorwerken plezieriger te maken. Denk aan een gezondere levensstijl aanmeten (bv. sporten of stoppen met roken) of extra scholing.

Doen uw oudere werknemers wat u betreft voldoende om zich voor te bereiden op langer doorwerken?

Over het algemeen wel:	56%
Over het algemeen niet:	14%
Weet niet / geen mening:	30%

'De AOW-leeftijd kan gekoppeld blijven aan de levensverwachting als werknemers en werkgevers meer investeren in leeftijdsbewust personeelsbeleid'

Mee eens:	45%
Mee oneens:	38%
Weet niet / geen mening:	17%



4. Maatregelen?

Er zijn partijen die maatregelen opperen om de pensioenleeftijd aan te passen. Andere partijen willen dat de pensioenleeftijd blijft zoals nu afgesproken is (meestijgen met de levensverwachting). We leggen u hier de meest besproken maatregelen voor.

Pensioenleeftijd naar 65

Er zijn politieke partijen die ervoor pleiten de AOW-leeftijd terug te brengen en te houden op 65 jaar. Het Centraal Planbureau berekende dat het terugdraaien van de verhoging van de AOW-leeftijd de overheid op de langere termijn circa 12 miljard euro per jaar kost.

Sommige partijen zeggen dat dit bedrag niet op te brengen is; andere partijen stellen dat door op andere posten te bezuinigen het wel haalbaar is.

Bent u als werkgever voor of tegen het terugbrengen van de pensioenleeftijd naar 65 jaar?

Voor:	51%
Tegen:	37%
Weet niet / geen mening:	12%

Pensioenleeftijd bevroren

Sommige werkgevers en vakbonden willen dat 1 januari 2018 de pensioenleeftijd bevroren wordt op 65 jaar en 9 maanden. Zij denken dat anders te veel werknemers voor hun pensioengerechtigde leeftijd uitvallen. Andere partijen willen niet in dit plan investeren en denken ook dat werknemers over het algemeen best wat langer kunnen doorwerken.

Bent u voor of tegen het bevroren van de pensioenleeftijd op 65 jaar en 9 maanden?

Voor:	44%
Tegen:	40%
Weet niet / geen mening:	16%

Flexibele AOW

Er zijn partijen die pleiten voor een flexibele AOW voor iedereen. Werknemers mogen dan eerder stoppen met werken in ruil voor een lagere AOW-uitkering. Niet iedereen is daarvoor, omdat gevreesd wordt dat lager opgeleide ouderen - vaak werkzaam in zwaardere beroepen - dit zich financieel niet kunnen permitteren. Dan zouden alleen de hoogopgeleide ouderen hiervan profiteren. Anderen zijn alleen voor de invoering van flexibele AOW bij zwaardere beroepen of voor mensen die 45 jaar gewerkt hebben.

Volgens het Centraal Planbureau leidt de invoering van een flexibele AOW (maximaal 2 jaar eerder stoppen tot 5 jaar later) op korte termijn tot hogere AOW-uitgaven van circa 0,5 miljard, maar op langere termijn structureel tot lagere AOW-uitgaven van 0,2 miljard.

Bent u als werkgever voor of tegen het invoeren van de flexibele AOW?

Voor (invoering voor iedereen):	52%
Alleen voor werknemers die 45 jaar gewerkt hebben:	16%
Alleen voor werknemers met zware beroepen:	20%
Tegen:	7%
Weet niet / geen mening:	

Zwaar beroep

Sommige partijen vinden dat de overheid er geld voor uit moet trekken om mensen met zware beroepen vijf jaar eerder met pensioen te laten gaan. Andere partijen willen hier niet in investeren. De kosten van dit plan lopen zeer uiteen: als je slechts zes beroepen tot 'zwaar beroepen' rekent - waaronder banen in de bouw en visserij, chauffeurs en schoonmakers - kost het 200 miljoen per jaar. Maar bij een bredere definitie van een 'zwaar beroep' zullen de kosten oplopen.

Bent u voor of tegen om mensen met een fysiek zwaar beroep vijf jaar eerder met pensioen te laten gaan?

Voor:	67%
Tegen:	21%
Weet niet / geen mening:	11%

Zou u de werkzaamheden van het grootste deel van uw personeel scharen in de categorie 'zware beroepen'?

Ja: 36%
Nee: 57%

Demotie

Demotie wil zeggen dat een werknemer teruggaat van een hogere functie naar een lagere, tegen een salarisverlaging en/of verlies van privileges. Aan de andere kant houdt het meestal een vermindering van werkdruk in voor de werknemer. Er zijn bedrijven die demotie als manier zien om oudere werknemers langer aan het werk te houden.

Bent u als werkgever voor of tegen het instellen van demotie binnen uw eigen bedrijf?

Voor: 48%
Tegen: 29%
Weet niet / geen mening: 23%

Als het gaat om de AOW-leeftijd: Van welke maatregel(len) vindt u dat de overheid deze als eerste moet invoeren, of vindt u dat de overheid geen maatregel hoeft te nemen?

Top-3:

1. Flexibele AOW voor iedereen
2. AOW-leeftijd voor iedereen naar 65 jaar
3. Fysiek zware beroepen vijf jaar eerder met pensioen