

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 22
2513 AA Den Haag
2513 AA22

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2021-0000043279

Bijlage
Brief TK (2021-0000042056)

Datum 12-3-2021
Betreft Beantwoording vragen naar aanleiding van de brief
inzake het Evaluatieverslag en ontwerpbesluit
beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de AOW
(Kamerstuk 29 544, nr. 1030) en terugtrekken
ontwerpbesluit.

Antwoorden Inbreng schriftelijk
overleg Evaluatieverslag en
ontwerpbesluit AOW Kamerstuk
29544 nr 1030

UWV Reactie op verzoek U toets
conceptbesluit Beëindigen
Overgangsrecht Wet werken na
AOW-gerechtigde leeftijd

Hierbij stuur ik u een afschrift van de brief aan de Tweede Kamer met de
beantwoording van vragen naar aanleiding van de brief inzake het
Evaluatieverslag en ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de
AOW (Kamerstuk 29 544, nr. 1030) en de melding van het terugtrekken van het
ontwerpbesluit.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1A
2513 AA Den Haag
2513 AA1XA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2021-0000042056

Uw referentie

Bijlage

Antwoorden Inbreng schriftelijk
overleg Evaluatieverslag en
ontwerpbesluit AOW Kamerstuk
29544 nr 1030

UWV Reactie op verzoek U toets
conceptbesluit Beëindigen
Overgangsrecht Wet werken na
AOW-gerechtigde leeftijd

Datum 12 maart 2021
Betreft Beantwoording vragen naar aanleiding van de brief
inzake het Evaluatieverslag en ontwerpbesluit
beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de AOW
(Kamerstuk 29 544, nr. 1030) en terugtrekken
ontwerpbesluit.

Hierbij bied ik u de beantwoording van de vragen naar aanleiding van de brief
inzake het Evaluatieverslag en ontwerpbesluit houdende vaststelling van het
tijdstip als bedoeld in artikel 48n, eerste lid, van de Politiewet 2012, artikel 12q,
negende lid, van de Wet ambtenaren defensie, artikel VIIIA, eerste en derde lid,
van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en artikel 104, eerste lid, van
de Ziektewet beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de AOW (Kamerstuk 29
544, nr. 1030)

Daarnaast wil ik melden dat het bovenvermelde aan u overgelegde ontwerpbesluit
niet zal worden vastgesteld. Het voorliggende ontwerp ging uit van
inwerkingtreding per 1 april 2021. De impact op de uitvoering van de Ziektewet
blijkt echter groter dan eerst gedacht, zoals beschreven in de brief van UWV in de
bijlage, naar aanleiding van de door UWV gedane uitvoeringstoets. Het in de
Ziektewet geregelde overgangsregime voor het terugbrengen van het recht op
ziekengeld van AOW-gerechtigden van 13 weken naar 6 weken voor op dat
moment bestaande ziektegevallen wijkt af van het normale proces voor een
Ziektewetuitkering. Dit is voor UWV niet uitvoerbaar. De invoering van het besluit
met een goed uitvoerbaar overgangsregime vraagt daarnaast ook om functionele
aanpassingen in het systeem van de ziektewet. In verband met de benodigde
voorbereidingstijd en de volle releaseplanning in 2021 kan dit niet voor 1 januari
2022. Ten slotte betekent het niet vaststellen van dit ontwerpbesluit dat u op later
moment opnieuw de mogelijkheid zult krijgen u uit te spreken over dit onderwerp.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

Nr.

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld ... 2020

In de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid bestond bij enkele fracties de behoefte een aantal vragen en opmerkingen voor te leggen aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de op 13 november 2020 ontvangen brief inzake het Evaluatieverslag en ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de AOW (Kamerstuk 29 544, nr. 1030).

Bij brief van2021 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deze beantwoord. De vragen en opmerkingen van de fracties en de antwoorden van de minister zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Rog

Adjunct-griffier van de commissie,
Sjerp

Inhoudsopgave

- I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de 50PLUS-fractie**
- II Antwoord/Reactie van de minister**

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de evaluatie en het ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet werken na de AOW. Deze leden hadden graag gezien dat de loondoorbetaling bij ziekte meteen bij inwerkingtreding van de wet was aangepast, maar nemen met instemming kennis van het voornemen om dit nu alsnog en met onderzoek onderbouwd te doen. Zij hebben hierover nog enkele vragen.

Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Per 1 januari 2016 is de Wet werken na de AOW in werking getreden. Met deze wet werd het ouderen gemakkelijker gemaakt te blijven werken. De leden van de VVD-fractie voorzien echter een daling van het aantal werkende AOW'ers de komende jaren, doordat de bedrijfseconomische omstandigheden voor veel bedrijven de komende jaren bijzonder guur

gaan worden. Zij verwachten dat werkende AOW-gerechtigden hierdoor aan het kortste eind trekken. Deelt de minister deze aanname?

Het valt op dit moment nog niet te zeggen wat de gevolgen zijn van de coronapandemie op de werkgelegenheid voor AOW-gerechtigden. Zo is het verdere verloop van de pandemie niet met zekerheid te voorspellen, en dit geldt ook voor het herstel van de economie na het bedwingen van de pandemie. Uit de cijfers tot nu toe blijkt niet dat sinds de uitbraak van het coronavirus de participatie van werkende AOW'ers in veel grotere mate dan andere groepen is afgenomen. Volgens het CBS¹ is de netto arbeidsparticipatie van de gehele bevolking tussen 15 en 75 jaar in het derde kwartaal 2020 met 0,8 procentpunt gedaald ten opzichte van het vierde kwartaal van 2019. De netto arbeidsparticipatie bedraagt nu 68,2 procent. Als gekeken wordt naar de leeftijdsgroep 65 tot 75 jaar, dan is de netto arbeidsparticipatie gedaald met 0,4 procentpunt naar 14,2 procent.

Deelt de minister de mening dat iedereen die wil werken, dit ook zou moeten kunnen blijven doen? Zo ja, welke plannen heeft de minister klaarliggen om AOW-gerechtigden die op de arbeidsmarkt actief willen blijven te steunen? Wil de minister nadenken over het verbieden van leeftijdsgebonden ontslag in cao's?

Ik deel de mening dat je als werkende AOW'er geen wettelijke belemmeringen moet hebben om te blijven werken maar ik vind dat het doorwerken na de AOW-leeftijd een vrijwillige keuze van werkgever en werknemer moet blijven. In eerdere debatten met uw Kamer heb ik ook al aangegeven dat werkgevers en werknemers niet kunnen worden gedwongen om het contract door te zetten na de AOW-leeftijd. Wel hebben we de belemmeringen weggenomen die het vroeger moeilijk maakten om langer door te werken.

Het klopt dat voor veel werknemers een pensioenontslag op basis van de cao geldt waardoor hun arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Werkgever en werknemer kunnen altijd in overleg besluiten dat er toch wordt doorgewerkt. Het kabinet heeft eerder al aangegeven dat het niet van plan is om bepalingen in cao's omtrent verplicht leeftijdsontslag te verbieden of onverbindend te verklaren. Wel ben ik in gesprek gegaan met sociale partners waarna ik aan uw Kamer heb teruggekoppeld dat sociale partners aangegeven dat het hier een zaak van cao-partijen betreft. Ik heb bij die gelegenheid toegezegd om nogmaals met sociale partners in gesprek te gaan of dit standpunt is gewijzigd. Daarnaast zal ik ook bespreken of het niet kunnen doorwerken na de AOW-leeftijd terwijl de werknemer en/of werkgever dat wil een grootschalig probleem is en of ze nog mogelijkheden zien om dit richting cao-partijen te bevorderen. Dit gesprek zal in maart 2021 plaatsvinden.

De leden van de VVD-fractie begrijpen dat de wet niet heeft gezorgd voor een hogere arbeidsparticipatie of een toename van reguliere contracten voor werkenden na de AOW-leeftijd. Deze leden lezen dat de regelgeving een beperkte rol speelt. Wat gaat de minister doen om werkgevers en werknemers meer bewust te maken van de regelgeving rondom het verlichte arbeidsregime, waardoor er mogelijk meer AOW-gerechtigden aan de slag kunnen?

Het klopt dat een gedeelte van de werkgevers in het onderzoek een fout antwoord geeft op de vraag welke regel van toepassing op hun situatie is of zegt de regel niet te kennen. Daarnaast geeft het onderzoek aan dat bij de beslissing van werkgevers om een AOW'ers in dienst te

¹ CBS StatLine, Arbeidsdeelname; kerncijfers.

nemen of te houden regelgeving een beperkte rol speelt. De keuze wordt vooral gemaakt in goed overleg tussen werkgever en werknemer, waarbij wettelijke belemmeringen die het vroeger moeilijk maakten om langer door te werken zijn weggenomen. Ik heb geen signalen ontvangen dat werkgever en werknemers veel belemmeringen ervaren. Zoals hierboven gemeld zal ik in het gesprek met sociale partners ook meenemen of er veel werknemers zijn die langer willen doorwerken of werkgevers die willen dat hun werknemer langer doorwerkt maar waarvoor dit niet mogelijk is en welke nog belemmeringen worden ervaren.

De leden van de VVD-fractie lezen dat het onderzoek laat zien dat bij de beslissing van werkgevers om een AOW'er aan te nemen vooral bekendheid met de werknemer, de specifieke ervaring en de mate van flexibiliteit de doorslag geven. Zij begrijpen dat kosten of arbeidsrechtelijke voorwaarden nauwelijks een rol spelen. Ook lezen zij dat het grootste deel van deze AOW'ers minder dan 12 uur per week werkt. Hoe heeft de arbeidsparticipatie van deze groep zich ontwikkeld tijdens de coronapandemie? Konden deze mensen gewoon doorwerken of werden ze als kwetsbare groep geweerd van de arbeidsmarkt? Deze leden zien werk als veel meer dan alleen inkomstenbron en vreest dat mensen ook een belangrijk deel van hun sociale structuur kwijtraken. Wat gaat de minister doen om er voor te zorgen dat deze ouderen niet hun sociale kring, activiteiten en erkenning zien verkleinen of verliezen?

Volgens het CBS² is de netto arbeidsparticipatie van de gehele bevolking tussen 15 en 75 jaar in het derde kwartaal 2020 met 0,8 procentpunt gedaald ten opzichte van het vierde kwartaal van 2019. Als gekeken wordt naar de leeftijdsgroep 65 tot 75 jaar, dan is de netto arbeidsparticipatie gedaald met 0,4 procentpunt. De daling van de arbeidsparticipatie onder leeftijdsklasse waar AOW-gerechtigden in vallen was in de genoemde periode dus kleiner dan onder alle werkenden in de categorie 15 tot 75 jaar.

Het ministerie van Volksgezondheid en Welzijn focust zich op het welzijn van ouderen in het algemeen. Met pensioen gaan is een levensgebeurtenis waarbij een verandering in de sociale structuur plaatsvindt. Een tijdige voorbereiding kan bijdragen aan het voorkomen van verkleining van de sociale kring. Met de bewustwordingscampagne 'de Waarde van Ouder worden' heeft de minister van VWS hier ook aandacht voor. Gekoppeld aan de campagne is de website www.dewaardevanouderworden.nl gelanceerd. Op die website staan allerlei inspiratieverhalen en adviezen rondom verschillende thema's van ouder worden, waaronder het moment van pensionering. Daarnaast loopt sinds 2018 het actieprogramma 'Één tegen eenzaamheid'. Deel van dat actieprogramma is de oprichting van een nationale coalitie tegen eenzaamheid. In die nationale coalitie zitten ruim 140 landelijke bedrijven en organisaties die zich willen inzetten voor het doorbreken van de trend van eenzaamheid bij ouderen. Met deze bedrijven en organisaties wordt het gesprek gevoerd wat zij voor hun eigen medewerkers kunnen doen op het moment van pensionering.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie vragen welke (arbeidsrechtelijke) belemmeringen er nu nog bestaan voor werkgevers of werknemers om tot na de AOW-gerechtigde leeftijd door te blijven werken. Deze leden vragen in hoeveel CAO's nog een clause is opgenomen waarbij werknemers bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd automatisch worden ontslagen.

² CBS StatLine, Arbeidsdeelname; kerncijfers.

Deze leden vragen of de minister bereid is zich in te spannen deze clausules in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen.

Ik deel de mening dat je als werkende AOW'er geen wettelijke belemmeringen moet hebben om te blijven werken maar ik vind dat het doorwerken na de AOW-leeftijd een vrijwillige keuze van werkgever en werknemer moet blijven. In eerdere debatten met uw Kamer heb ik ook al aangegeven dat werkgevers en werknemers niet kunnen worden gedwongen om het contract door te zetten na de AOW-leeftijd. Wel hebben we de belemmeringen weggenomen die het vroeger moeilijk maakten om langer door te werken.

Het klopt dat voor veel werknemers een pensioenontslag op basis van de cao geldt waardoor hun arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Werkgever en werknemer kunnen altijd in overleg besluiten dat er toch wordt doorgewerkt. Het kabinet heeft eerder al aangegeven dat het niet van plan is om bepalingen in cao's omtrent verplicht leeftijdsontslag te verbieden of onverbindend te verklaren. Wel ben ik in gesprek gegaan met sociale partners waarna ik aan uw Kamer heb teruggekoppeld dat sociale partners aangeven dat het hier een zaak van cao-partijen betreft. Ik heb bij die gelegenheid toegezegd om nogmaals met sociale partners in gesprek te gaan of dit standpunt is gewijzigd. Daarnaast zal ik ook bespreken of het niet kunnen doorwerken na de AOW-leeftijd terwijl de werknemer en/of werkgever dat wil een grootschalig probleem is en of ze nog mogelijkheden zien om dit richting cao-partijen te bevorderen. Dit gesprek zal in maart 2021 plaatsvinden.

De leden van de D66-fractie vragen waarom werknemers met AOW-gerechtigde leeftijd niet zijn betrokken in het onderzoek. Het perspectief van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nadert is immers mogelijk ook een relevant gegeven.

Het evaluatieonderzoek richt zich op de werking van de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, waarin vooral bepalingen die beoogden om belemmeringen voor werkgevers weg te nemen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met werknemers op de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarom is bij het evaluatieonderzoek gekeken naar motieven van werkgevers om AOW-gerechtigden in dienst te nemen of te houden en de invloed van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd daarop.

Genoemde leden vragen of de minister een verklaring heeft voor het feit dat het overgrote deel van de AOW'ers die na AOW-gerechtigde leeftijd blijft doorwerken ZZP'er is.

In de evaluatie (p. 11) worden als factoren aangegeven dat pensioengerechtigden vooral inzetbaar zijn in beroepen waar een grote behoefte is aan flexibiliteit en dat pensioengerechtigden vaker doorwerken als ze hun eigen werkuren kunnen bepalen. Daarnaast kiezen zelfstandigen er vaker voor om door te werken na de AOW-leeftijd.

Zij vragen de minister te reflecteren op het feit dat AOW'ers door blijven werken vanwege het aanvullend inkomen.

Er zijn mij geen cijfers bekend die inzicht geven in hoeveel AOW'ers moeten werken om rond te kunnen komen. Wel kan in het algemeen gesteld worden dat een volledige AOW voldoende is om van rond te komen. In geval van onvolledige AOW is er, onder bepaalde voorwaarden, recht op aanvulling tot het sociaal minimum voor ouderen. Desondanks kunnen er speciale omstandigheden zijn waarin de AOW en eventueel aanvullend pensioen niet toereikend zijn,

bijvoorbeeld wanneer er hoge zorgkosten of hoge woonlasten zijn. Onder die omstandigheden kan het zijn dat een AOW'er werkt om rond te kunnen komen. De Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving geeft in haar recente advies "De derde levensfase" aan dat niet iedereen de derde levensfase op dezelfde manier ervaart. Het kan een tijd van vrijheid zijn en van verlies. Voor ouderen is het van belang autonomie, verbondenheid en zingeving te ervaren. Sommige ouderen vinden dat in langer doorwerken, anderen in vrijwilligerswerk, mantelzorg of andere activiteiten. Mij is geen onderzoek bekend waaruit zou blijken voor hoeveel AOW'ers er sprake is van een vrijwillige keuze om langer door te werken en voor hoeveel AOW'ers dit is vanwege het feit dat zij anders niet rond kunnen komen.

De leden van de D66-fractie lezen dat werkgevers die geen AOW-gerechtigden in dienst hebben dit doen omdat zij liever niet met AOW'ers werken. Deze leden vragen of de minister kan aangeven wat precies met een dergelijke uitspraak wordt bedoeld. Deze leden vragen of dit impliciete leeftijdsdiscriminatie betreft. Kan de minister hierop reflecteren?

Werkgevers konden meerdere redenen aankruisen waarom ze geen gebruik maken van AOW-gerechtigden. Het vaakst werd aangekruist dat dit komt omdat werkgevers geen AOW'er konden vinden (32%), dat dit niet aan de orde is geweest (16%) of dat het eigen personeel niet wil doorwerken (14%). Er zijn zoals de leden van de D66 fractie aangeven werkgevers die antwoorden liever niet met AOW'ers te werken. Hierbij wordt bijvoorbeeld het (gepercipieerde) risico op ziekte (10%) genoemd of dat dit vast beleid is (10%). Bij meerdere redenen die worden gegeven lijkt het te gaan om vooroordelen die bewust of onbewust kunnen leiden tot verboden onderscheid bij werving en selectie en (impliciete) discriminatie. Dat is niet acceptabel.

Momenteel ligt de wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie ter behandeling voor bij de Tweede Kamer. Deze wet verplicht werkgevers om een werkwijze op te stellen m.b.t. hun wervings- en selectieprocedure die erop gericht is om gelijke kansen te realiseren bij werving en selectie en verboden onderscheid te voorkomen. Via een uitgebreide voorlichtingscampagne en de ontwikkelde hulpmiddelen wordt het bewustzijn over het risico van het maken van verboden onderscheid vergroot en worden hulpmiddelen ontwikkeld om dit risico te voorkomen en om gelijke kansen te bevorderen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben kennisgenomen van het evaluatieverslag en ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de AOW en hebben nog enkele vragen. Genoemde leden constateren dat in het SEO-onderzoek Evaluatie wet werken na de AOW er enkel gesproken is met werkgevers en organisaties die baat hebben bij versoepelingen bij werken na de AOW-leeftijd. Kan de minister ingaan op het eenzijdige karakter van dit onderzoek? Wat is de reden dat er niet gesproken is met werknemers, de vakbonden en met ouderenorganisaties? Is de minister om die reden bereid het ontwerpbesluit aan te houden totdat er ook een reactie vanuit de vakbonden is?

Het evaluatieonderzoek richt zich op de werking van de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, waarin vooral bepalingen die beoogden om belemmeringen voor werkgevers weg te nemen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met werknemers op de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarom is gekeken naar motieven van werkgevers om AOW-gerechtigden in dienst te nemen of te houden en de invloed van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd daar op.

Zoals vermeld in de begeleidende brief wordt het ontwerpbesluit opnieuw ingediend i.v.m. gevolgen voor de uitvoering.

Deze leden lezen in het onderzoek dat de vervoerssector veel AOW'ers in dienst heeft. Wat is de reden dat hier veel AOW'ers in dienst zijn en waarom kiest de vervoerssector er niet voor om werknemers net voor de AOW-leeftijd in dienst te nemen?

Het onderzoek geeft aan dat werkgevers in de vervoerssector, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg vaak geen andere mensen konden krijgen. Daarnaast geeft zestien procent van de werkgevers aan dat ze pensioengerechtigden aantrekkelijker vinden omdat ze flexibeler zijn. Uit het onderzoek volgt niet dat er in de vervoerssector voor wordt gekozen om werknemer net voor de AOW-leeftijd niet in dienst te nemen.

Verder zouden genoemde leden graag meer inzicht willen krijgen voor hoeveel AOW'ers er sprake is van een vrijwillige keuze om te werken, vanwege het feit dat zij niet rond kunnen komen met hun AOW en eventueel aanvullend pensioen?

Er zijn mij geen cijfers bekend die inzicht geven in hoeveel AOW'ers moeten werken om rond te komen. Wel kan in het algemeen gesteld worden dat een volledige AOW voldoende is om van rond te komen. In geval van onvolledige AOW is er, onder bepaalde voorwaarden, recht op aanvulling tot het sociaal minimum voor ouderen. Desondanks kunnen er speciale omstandigheden zijn waarin de AOW en eventueel aanvullend pensioen niet toereikend zijn, bijvoorbeeld wanneer er hoge zorgkosten of hoge woonlasten zijn. Onder die omstandigheden kan het zijn dat een AOW'er werkt om rond te kunnen komen. De Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving geeft in haar recente advies "De derde levensfase" aan dat niet iedereen de derde levensfase op dezelfde manier ervaart. Het kan een tijd van vrijheid zijn en van verlies. Voor ouderen is het van belang autonomie, verbondenheid en zingeving te ervaren. Sommige ouderen vinden dat in langer doorwerken, anderen in vrijwilligerswerk, mantelzorg of andere activiteiten. Mij is geen onderzoek bekend waaruit zou blijken voor hoeveel AOW'ers er sprake is van een vrijwillige keuze om langer door te werken en voor hoeveel AOW'ers dit is vanwege het feit dat zij anders niet rond kunnen komen.

Deelt de minister de mening dat de conclusie uit het onderzoek dat er, vanwege de hoogconjunctuur en het verhogen van AOW-leeftijd, geen verdringing heeft plaatsgevonden niet te maken valt? Is de minister daarom bereid om, in sectoren waar veel mensen met een AOW-uitkering doorwerken, met vakbonden en werkgevers in gesprek te gaan om echt te onderzoeken of er geen verdringing plaatsvindt?

Ik deel deze mening niet. Het onderzoek bespreekt de hoogconjunctuur en het verhogen van de AOW-leeftijd als factoren maar alsnog kan de conclusie dat er geen sprake is geweest van aantoonbare verdringing getrokken worden. Daarnaast laat het onderzoek zien dat bij de beslissing van werkgevers om een AOW'er aan te nemen vooral bekendheid met de werknemer, specifieke ervaring en flexibiliteit de doorslag geven. Kosten of arbeidsrechtelijke voorwaarden spelen nauwelijks een rol. In samenhang met het feit dat het een relatief kleine groep werkenden is waarvan het grootste deel minder dan 12 uur per week werkt wijst dit erop dat ook in de toekomst de kans op verdringing gering is. Ik zie op dat moment geen reden om verder in gesprek te gaan met sectoren.

Vragen en opmerkingen van de leden van de 50PLUS-fractie

De leden van de 50PLUS-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het evaluatieverslag en het ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de AOW. Genoemde leden zijn content met de conclusie dat juridische belemmeringen voor AOW-gerechtigden om in het arbeidsproces actief te blijven fors zijn teruggedrongen en dat er desondanks (niet of) nauwelijks sprake lijkt te zijn van verdringing van niet AOW-gerechtigden. Deze leden uiten tegelijkertijd hun zorgen over het feit dat doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ook steeds meer een noodzaak wordt voor een aanzienlijke groep mensen, die door het niet indexeren van de pensioenen hun levensstandaard in gevaar zien komen. Beschikt de minister over cijfers waaruit blijkt wat de motivaties zijn van AOW-gerechtigden om door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd? Waarom wordt dit niet behandeld in het evaluatierapport?

Er zijn mij geen cijfers bekend die inzicht geven in hoeveel AOW'ers moeten werken om rond te komen. Wel kan in het algemeen gesteld worden dat een volledige AOW voldoende is om van rond te komen. In geval van onvolledige AOW is er, onder bepaalde voorwaarden, recht op aanvulling tot het sociaal minimum voor ouderen. Desondanks kunnen er speciale omstandigheden zijn waarin de AOW en eventueel aanvullend pensioen niet toereikend zijn, bijvoorbeeld wanneer er hoge zorgkosten of hoge woonlasten zijn. Onder die omstandigheden kan het zijn dat een AOW'er werkt om rond te kunnen komen. De Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving geeft in haar recente advies "De derde levensfase" aan dat niet iedereen de derde levensfase op dezelfde manier ervaart. Het kan een tijd van vrijheid zijn en van verlies. Voor ouderen is het van belang autonomie, verbondenheid en zingeving te ervaren. Sommige ouderen vinden dat in langer doorwerken, anderen in vrijwilligerswerk, mantelzorg of andere activiteiten. Mij is geen onderzoek bekend waaruit zou blijken voor hoeveel AOW'ers er sprake is van een vrijwillige keuze om langer door te werken en voor hoeveel AOW'ers dit is vanwege het feit dat zij anders niet rond kunnen komen. Het evaluatieonderzoek "Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd" heeft vanuit werkgeversperspectief gekeken naar motieven van werkgevers om AOW-gerechtigden in dienst te nemen of te houden en de invloed van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd daar op.

Beschikt de minister over inkomensgegevens van de groep AOW-gerechtigden die doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd? Zo ja, is er sinds de invoering van de wet sprake van veranderingen in de samenstelling van de doelgroep op basis van inkomen?

Ik beschik niet over de inkomensgegevens van deze groep.

Is bekend of de doelgroep (werknemers die tegen de pensioenleeftijd aan zitten) tevreden /ontevreden is over de mogelijkheden om door te werken na de AOW-leeftijd? Wat zijn voor hen op dit moment nog de grootste bezwaren en/of knelpunten?

Het hoort bij goed werkgeverschap én werknemerschap om op tijd te spreken over door werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Ik heb geen signalen ontvangen dat dit vaak misgaat. Zoals hierboven gemeld zal ik in gesprek gaan met sociale partners over de vragen over pensioenontslagbedingen in cao's. Ik zal van dit gesprek gebruik maken om te vragen of er veel werknemers zijn die langer willen doorwerken maar waarvoor dit niet mogelijk is en welke belemmeringen de doelgroep ervaart.

In de brief van de minister wordt gesteld dat “de Wet flexibel werken niet van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers, wat betekent dat de werkgever die de AOW-gerechtigde tewerkstelt niet wordt verplicht in te gaan op verzoeken om uitbreiding van het aantal te werken uren die ten koste gaan van een werknemer die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt”. Hoe werkt dit precies als niet de werknemer maar de werkgever het initiatief neemt om het aantal uren van een AOW-gerechtigde uit te breiden ten koste van een niet AOW-gerechtigde medewerker? Vallen dit soort processen wel te controleren en af te dwingen als er geen actief bezwaar wordt gemaakt? Kan hier sprake zijn van vormen van verdringing (van niet AOW-gerechtigden of andersom) die geen onderdeel uitmaken van de evaluatie? Graag een toelichting van de minister op dit punt.

Werkende AOW'ers en werkgevers zijn vrij om in goed overleg het aantal te werken uren te verhogen of te verlagen. Net zoals zij samen het aantal uren kunnen bepalen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Het is niet mogelijk en wenselijk om al deze processen te controleren. Van verdringing is sprake wanneer groepen onder ongelijke voorwaarden concurreren en de arbeidsmarktpositie van de ene groep nadelige gevolgen ondervindt door het arbeidsaanbod van de andere groep. De evaluatie heeft niet specifiek naar het voorbeeld van de leden van 50PLUS gekeken maar wel naar de voorkeuren van werkgevers. Resultaten uit de enquête laten zien dat weinig werkgevers een AOW'er in dienst nemen omdat ze minder financiële risico's lopen bij ziekte en ontslag of omdat ze goedkoper zijn. Ook de redenen die werkgevers geven om AOW'ers juist wel aan te nemen (elkaar al kennen, specifieke ervaring en flexibiliteit) duiden op normale concurrentie.

Voorts wordt gesteld dat “in de Ontslagregeling is opgenomen dat een werkgever bij bedrijfseconomisch ontslag (binnen categorieën uitwisselbare functies) eerst afscheid moet nemen van zijn AOW-gerechtigde werknemers voordat andere werknemers voor ontslag in aanmerking komen”. Kan dit leiden tot een situatie waarbij bedrijfseconomisch ontslag de werkgever dwingt om afscheid te nemen van zijn of haar meest ervaren en productieve werknemer(s)? Zo nee, waarom niet? Genoemde leden nemen aan dat er mogelijkheden zijn om in voorkomende gevallen een uitzondering te maken op de first-out bepaling?

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen via de ontslagprocedure bij het UWV bepaalt het zogenoemde afspiegelingsbeginsel de volgorde van de ontslagen. De te hanteren ontslagvolgorde volgt uit de wet en de Ontslagregeling. Uit de regelgeving volgt dat AOW-gerechtigde werknemers die werkzaam zijn in de categorie vergelijkbare (uitwisselbare) functies waarin gekrompen wordt als eerste voor ontslag in aanmerking komen. Doel hiervan is voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen aangewezen is op het verrichten van arbeid plaats moet maken voor een AOW-gerechtigde werknemer. Dit laat overigens onverlet dat werkgevers een andere ontslagvolgorde kunnen hanteren wanneer het ontslag met wederzijds goedvinden wordt geregeld en niet via de ontslagprocedure bij het UWV. In dat laatste geval is natuurlijk wel instemming van de werknemer(s) vereist.

Meermaals wordt erop gewezen dat “de arbeidsparticipatie stijgt voor alle leeftijdsgroepen sinds 2014, behalve voor AOW'ers”. Kunt u aangeven hoeveel AOW'ers er in 2014 werkten (bij de toen geldende AOW leeftijd van 65 jaar) en hoeveel AOW'ers er heden nog actief zijn in het arbeidsproces, op basis van de nu geldende AOW-leeftijd? Kunt u tevens aangeven hoeveel personen van 65 jaar tot en met de huidige AOW leeftijd, op dit moment actief zijn in het arbeidsproces?

In 2014 behoorden volgens het CBS³ 186 duizend personen in de leeftijdscategorie 65 – 75 tot de werkzame beroepsbevolking. In het derde kwartaal van 2020 behoorden 275 duizend personen in de leeftijdscategorie 65-75 tot de werkzame beroepsbevolking. Hiervan hadden 132 duizend mensen de leeftijd 65 of 66 jaar, en vielen 143 duizend in de leeftijdscategorie 67-75 jaar. Een nadere uitsplitsing is niet te geven, omdat de CBS-statistieken niet beschikbaar zijn in maanden of in categorieën voor of na de AOW-gerechtigde leeftijd. Niettemin geven deze cijfers wel een indicatie van de aantallen AOW'ers die actief zijn in het arbeidsproces.

³ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82914NED/table?ts=1613039726377>



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Datum

18 februari 2021

Ons kenmerk

SBK/10217/HS

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509LV Den Haag

Pagina

Onderwerp

Uitvoeringstoets op conceptbesluit Beëindiging Overgangsrecht Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Geachte heer Koolmees,

In uw brief van 11 december 2020 (kenmerk 2020-0000166934) heeft u ons verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op het conceptbesluit 'Beëindigen overgangsrecht wet werken na AOW-leeftijd'.

Het besluit strekt tot het beëindigen van overgangsrecht in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit heeft tot gevolg dat vanaf de inwerkingtreding een termijn van zes weken geldt voor onder andere de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers, in plaats van de huidige tijdelijke termijn van dertien weken. Naast de termijn van de loondoorbetaling bij ziekte worden ook termijnen die daarmee verband houden bekort van dertien tot zes weken. Dit betreft onder meer het recht op ZW-uitkering, het opzegverbod bij ziekte en de herstelprognose bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of om bedrijfseconomische redenen.

De beoogde datum van inwerkingtreding van het besluit is 1 april 2021. Voor op 1 april 2021 bestaande ziektegevallen onder AOW-gerechtigde werknemers gaat vanaf die dag de termijn van zes weken lopen, mits dat niet tot gevolg heeft dat de totale termijn meer bedraagt dan 13 weken.

De door u gevraagde uitvoeringstoets vindt u in de bijlage bij deze brief. Hieronder vermelden wij de belangrijkste bevindingen van onze uitvoeringstoets.

Haalbaarheid

De voorgestelde invoeringsdatum voor beëindiging van het overgangsrecht is 1 april 2021. Deze datum is voor ons niet haalbaar. Beëindiging van het overgangsrecht is op zijn vroegst haalbaar per 1 januari 2022, mits de implementatieopdracht uiterlijk 1 juli 2021 gegeven wordt en beëindiging van het overgangsrecht plaats vindt met eerbiedigende werking.

De invoering van het besluit vraagt om functionele aanpassingen in het systeem van de Ziektewet (UZS) en daar is voorbereidingstijd voor nodig. Gezien de volle releaseplanning in 2021 en de migratie van het UZS-systeem in het derde kwartaal van 2021 kunnen de wijzigingen op z'n vroegst per 1 januari 2022 worden gerealiseerd.

Uitvoerbaarheid

Beëindiging van het overgangsrecht is daarnaast alleen uitvoerbaar als sprake is van eerbiedigende werking. Hiermee bedoelen we dat het oude recht (maximum 13 weken) van toepassing blijft op de AOW-gerechtigde werknemer die al ziek is vóór ingangsdatum van het voorstel en dat het nieuwe recht (maximum 6 weken) van toepassing is op de AOW-gerechtigde werknemer met een eerste ziektedag op of na de invoeringsdatum van het voorstel.

Wij verzoeken u vriendelijk om het bestaande overgangsregime in de wet zodanig aan te passen dat eerbiedigende werking aan de orde is. Als eerbiedigende werking wordt geregeld, dan is het raadzaam om specifiek te regelen dat dit ook geldt voor ziektegevallen die elkaar binnen 4 weken opvolgen dan wel dit in de memorie van toelichting te verduidelijken.

Financiële gevolgen

De incidentele kosten in verband met beëindiging van het overgangsrecht op grond van eerbiedigende werking bedragen circa € 114.400. Er zijn geen structurele kosten.

Ten slotte hebben wij enkele wetstechnische opmerkingen gedeeld met uw medewerkers. Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zien uw reactie graag binnen zes weken tegemoet.

Hoogachtend,

Voorzitter Raad van Bestuur