

29544-1172

**Voorhang ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

Nr. ....

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld ... 2023

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 27 januari 2023 ontvangen Voorhang ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Kamerstuk 29544, nr. 1172).

Bij brief van ... 2023 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,  
Kuzu

Adjunct-griffier van de commissie,  
Van den Broek

**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 CDA-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en leden van de GroenLinks-fractie**

**II Antwoord/Reactie van de minister**

**Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie**

*De leden van de VVD-fractie danken de minister voor het toesturen van het ontwerpbesluit inzake beëindiging van overgangsrecht in de Wet werken na de algemene ouderdomswet (AOW-)gerechtigde leeftijd. Zij hebben daar nog enkele vragen over.*

**VVD - 1**

*De leden van de VVD-fractie ondersteunen de doelstelling van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van harte. Deze leden zijn dan ook blij dat van de gevreesde verdringing op de arbeidsmarkt als gevolg van deze wet geen sprake is. Om het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd verder te stimuleren, vragen zij of de minister kan toelichten wat de huidige stand van zaken rondom de eerder aangekondigde praktijkverkenning om negatieve beeldvorming over senioren als werknemers tegen te gaan.*

*Ook vragen zij of de minister een breder beeld kan schetsen van de voortgang van de beleidslijnen die zij in haar Seniorenkansenvisie heeft uitgezet.*

In de Seniorenkansenvisie (SKV), die ik eind november aan uw Kamer heb gestuurd<sup>1</sup>, heb ik het belang aangegeven van volwaardige en duurzame posities op de arbeidsmarkt voor iedereen en heb ik de toegevoegde waarde van senioren, ook op de arbeidsmarkt, benadrukt. Ik streef naar een inclusieve arbeidsmarkt, met gelijke kansen voor iedereen. Om te bevorderen dat ook senioren gelijke kansen krijgen, heb ik bestaand en nieuw beleid, intensiveringen en ook nieuw te ontwikkelen instrumenten samengebracht in een integrale aanpak, gericht op werknemers, werkzoekenden en werkgevers.

Ik heb in de SKV toegelicht dat de arbeidsparticipatie in de afgelopen tien jaar een sterke groei laat zien voor verschillende leeftijdsgroepen senioren die meedoen op de arbeidsmarkt. Zo is de netto arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 65-70 toegenomen van 13,4% in het eerste kwartaal van 2013 tot 23,6% in het tweede kwartaal van 2022. Ook ten aanzien van de werkloosheid onder senioren is het afgelopen decennium een positief beeld te zien. In het tweede kwartaal van 2022 lag het algehele werkloosheidspercentage op 3,3%. Onder 60 tot 65-jarigen was dit 3,6% en onder 65 tot 70-jarigen 4,0%. Tegelijkertijd is er wel sprake van een negatieve trend naarmate senioren dichterbij de pensioenleeftijd komen. In de groep langdurig werklozen zijn zestigplussers namelijk sterk oververtegenwoordigd. Senioren worden niet sneller werkloos dan andere groepen, maar eenmaal werkloos kan de weg terug naar werk wel langer en moeizamer zijn. Mede met het uiteenlopende pakket van maatregelen in de SKV, ga ik werken aan de opgave die hier nog ligt.

Ik ben aan de slag gegaan met de uitwerking van de maatregelen binnen de drie thema's die ik in de SKV benoemd heb, te weten: 1. beeldvorming, 2. intensieve begeleiding en matching en 3. scholing, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen. Omdat het om een pakket van uiteenlopende maatregelen gaat met elk een eigen tijdslijn, is het nog te vroeg om een eenduidig beeld van de voortgang schetsen. Voor wat betreft de brede praktijkverkenning, waar de leden van de VVD naar vragen, ben ik gestart met de inventarisatie van stakeholders en de opzet van de gesprekken die ik met hen wil voeren. Ik heb uw Kamer toegezegd dat ik, vóór de begrotingsbehandeling van mijn departement, zal berichten over de uitwerking en de voortgang van de SKV.

## **VVD - 2**

*De leden van de VVD-fractie menen dat het van groot belang is dat de mogelijkheden die de wet biedt om werknemers na hun AOW-gerechtigde leeftijd door te laten werken helder en consequent aan de werkgevers gepresenteerd worden, om zo het gebruik van deze mogelijkheden te stimuleren. Uit de evaluatie volgt dat een deel van hen nog altijd niet op de hoogte is van deze mogelijkheden. Heeft de minister actuele(re) cijfers dan in het onderzoek naar voren komen ten aanzien van de bekendheid van werkgevers met de wet? Deze leden vragen of de minister bereid is haar communicatieve inzet op dit punt te intensiveren, nu met de voorgestelde wijzigingen deze mogelijkheden verruimd worden en het risico voor de werkgever verkleind wordt. Indien dat het geval is, kan zij toelichten op welke wijze zij hierop stappen wil zetten?*

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2022-2023, 29 544, nr. 1159.

Het is inderdaad van groot belang dat de mogelijkheden die de wet biedt om met AOW-gerechtigde werknemers (door) te werken en de voordelen die het heeft om met AOW'ers te werken onder de aandacht te brengen van werkgevers. Uit het evaluerend onderzoek (2019)<sup>2</sup> naar aanleiding van de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (2016) blijkt inderdaad dat een groot deel van de werkgevers niet weet dat er een lichter arbeidsrechtelijk regime geldt voor mensen die de AOW-leeftijd hebben bereikt. Dit zijn de meest actuele cijfers die mij hierover bekend zijn. Om de bekendheid van werkgevers ten aanzien van de wet te vergroten, zal daarom worden gestart met voorlichting met als primair doel het kennisniveau van werkgevers over de mogelijkheden en de voordelen van het werken met AOW'ers te verhogen. In de brief rondom de seniorenkansenvisie van 24 november 2022 is het plan voor deze voorlichting aangekondigd. De voorlichting start rond de zomer.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie**

*Omdat de leden van de D66-fractie het van belang vinden dat ouderen die dat willen kunnen (blijven) werken, onder meer vanwege de positieve effecten op hun gezondheid<sup>3</sup>, sociale contacten en controle over hun eigen leven, hebben deze leden met interesse kennisgenomen van het besluit dat strekt tot het beëindigen van overgangsrecht in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze leden hebben nog een aantal vragen en opmerkingen bij deze voorhang.*

#### **D66 - 1**

*Het proces om vanuit de evaluatie van de overgangsregeling te komen tot een aanpassing van deze regeling heeft enige tijd op zich laten wachten, maar de leden van de D66-fractie zijn blij dat de stappen zoals die zijn aangekondigd bij de wetsbehandeling eindelijk genomen kunnen worden, met aandacht voor de uitvoerbaarheid van de wijzigingen. Deze leden vragen wel naar een evaluatie van de effecten die deze maatregel met zich mee zal brengen. Worden de effecten op de arbeidspositie van oudere werknemers ook in de gaten gehouden en bestaat de mogelijkheid om de maatregel sneller terug te draaien dan dat het heeft geduurd om de loondoorbetalingsplicht bij ziekte aan te passen voor AOW'ers, zo vragen deze leden.*

In 2019 heeft SEO onderzoek gedaan naar de effecten van de invoering van de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, waaronder de effecten van het verkorten van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte. Uit het onderzoek blijkt dat de wet van invloed is op de keuzes van werkgevers. Om de invloed van de wet te onderzoeken, is een indirecte manier van vragen gebruikt. Aan werkgevers is, middels een enquête, gevraagd te kiezen uit hypothetische sollicitanten. Conclusie van dit onderzoek is dat de wet een positief effect heeft op de kans voor AOW'ers om aangenomen te worden, vooral door de verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte, in eerste instantie naar 13 weken. Dit leidt tot een stijging van de aannamekans tot elf procent, en een nog verdere verkorting naar 6 weken tot een stijging van de aannamekans tot zestien procent.<sup>4</sup> Gezien de reeds bekende informatie over de gevolgen van de voorgenoemde maatregel, is er geen noodzaak voor een verder onderzoek. Er is geen snelle mogelijkheid tot het terugdraaien van de maatregel. Het vergt in ieder geval wetswijziging om de termijn opnieuw aan te passen.

---

<sup>2</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 31.

<sup>3</sup> BMC Public Health, 9 juli 2021, 'Is working in later life good for your health? A systematic review of health outcomes resulting from extended working lives',

(<https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-11423-2>).

<sup>4</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 35.

### **D66 - 2**

*Daarnaast vragen deze leden naar het opnieuw aan het werk helpen van mensen die al gestopt zijn met werken, maar dat na een periode wel weer zouden willen - al dan niet voor een beperkt aantal uren. Kunnen deze mensen ook gebruik maken van programma's om zich een leven lang te ontwikkelen en worden mensen die zijn gestopt met werken geïnformeerd over de mogelijkheden om alsnog te gaan werken en de (gezondheids)voordelen die dat biedt, vragen de leden van de D66-fractie.*

Mensen die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt, zijn gestopt met werken en weer zouden willen werken, kunnen gebruik maken van de programma's voor leven lang ontwikkelen: Nederland leert door, STAP en STAP Ontwikkeladvies. Dit geldt niet voor mensen die de AOW-leeftijd al hebben bereikt.

Wat betreft het informeren van werknemers over de mogelijkheid om door te werken: zoals hiervoor vermeld zal er voorlichting worden ingezet met als doel het kennisniveau van werkgevers over de mogelijkheden en de voordelen van het werken met AOW'ers te verhogen. In aansluiting daarop zal de voorlichting zich ook richten op werknemers. De communicatie richt zich vooral op de mogelijkheden die er zijn om (door) te werken, na de AOW-leeftijd en hoe hierover het gesprek aan kan worden gegaan met de werkgever.

### **D66 - 3**

*Aangezien kosten of arbeidsrechtelijke voorwaarden volgens de evaluatie nauwelijks een rol spelen, zo lezen de leden van de D66-fractie, vragen deze leden naar verschillende kosten voor werknemers van verschillende leeftijden die in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) kunnen worden afgesproken. Is het bij normale concurrentie tussen sollicitanten wenselijk om het salaris en het aantal uren ook enkel te laten afhangen van vaardigheden en inzet en de arbeidsvoorwaarden niet afhankelijk te laten zijn van (puur) iemands leeftijd, vragen deze leden concreet.*

Verondersteld wordt dat de leden van de D66 fractie doelen op de vraag of het is toegestaan om in cao's de arbeidsvoorwaarden afhankelijk te stellen van de leeftijd van een werknemer. Ongelijke behandeling tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden enkel op basis van leeftijd in principe niet toegestaan. Specifieke afspraken die gericht zijn op werknemers van een bepaalde leeftijd, bijvoorbeeld in cao's, zijn alleen toegestaan als daarvoor objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Dat betekent dat er een legitiem doel met het leeftijdsonderscheid wordt beoogd en dat de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Cao-partijen weten het beste wat er speelt in een bedrijf of sector en welke afspraken passend en noodzakelijk zijn.

### **D66 - 4**

*In brede zin staan de leden van de D66-fractie positief tegenover het uitblijven van verdringing door sollicitanten die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt van sollicitanten voor wie dat nog niet geldt. Deze leden vragen naar de maatregelen die het kabinet neemt om de arbeidspositie van oudere werkzoekenden te verbeteren, bijvoorbeeld door lokale informatievoorziening of hulp bij het solliciteren.*

Zoals hiervoor toegelicht ben ik aan de slag gegaan met de uitwerking van de maatregelen binnen de drie thema's die ik in de SKV benoemd heb, te weten: 1. beeldvorming, 2. intensieve begeleiding en matching en 3. scholing, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.

## **D66 - 5**

*Omdat er sprake is van normale concurrentie tussen sollicitanten en omdat de leden van de D66-fractie begrijpen dat kosten of arbeidsrechtelijke voorwaarden nauwelijks een rol spelen, verbaast het deze leden dat de sociale zekerheid wel degelijk sterk verschilt tussen werknemers voor en na de AOW-gerechtigde leeftijd. Kan het kabinet reflecteren op de wenselijkheid van het direct verhalen van de zorgverzekeringswet (ZW)-uitgaven op de werkgever in plaats van de systematiek met een premie, zo vragen deze leden. Deelt het kabinet dat hiermee het risico van het inhuren van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt groter wordt voor kleinere werkgevers en dat het daarom wenselijk kan zijn om deze risico's te delen met andere werkgevers, door een premie te betalen aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), vragen deze leden.*

Bij de voorbereiding van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is een systematiek van premieheffing voor de ZW-lasten aan de orde geweest. Zoals in de memorie van toelichting bij die wet is aangegeven, is op basis van de uitvoeringstoetsen van UWV en de Belastingdienst toentertijd afgezien van een premieheffing. In plaats daarvan is gekozen voor het direct verhalen van de ZW-lasten op de werkgever. De gekozen systematiek is vooral ingegeven door uitvoeringsmogelijkheden. De systematiek zorgt er inderdaad voor dat kleine werkgevers de eventuele ZW-lasten voor AOW-gerechtigde werknemers niet kan delen met andere werkgevers. Daar staat overigens wel tegenover dat de duur van de ZW-uitkering beperkt is tot (op dit moment nog) 13 weken. Dit wordt vanaf 1 juli 2023 zes weken.

## **Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie**

*De leden van de CDA-fractie hebben geen nadere vragen en/ of opmerkingen bij het ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (29544-1172).*

## **Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie**

*De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het ontwerpbesluit.*

## **SP - 1**

*De leden van de SP-fractie constateren dat het kabinet ouderen steeds opnieuw uitzoekt om hun sociale rechten uit te kleden. Dat gebeurde eerder met het door verzet gesneuvelde plan om de AOW los te koppelen van het minimumloon, later door het doordrukken van de Wet toekomst pensioenen en nu met dit voorstel om het recht op doorbetaling bij ziekte na de AOW-gerechtigde leeftijd uit te kleden. Kan het kabinet uitleggen waarom zij ouderen steeds uitkiezen om hun rechten in te perken?*

Het belang van alle burgers wordt meegenomen in het beleid dat het kabinet maakt, zo ook van ouderen. Ook bij de vormgeving van de Wet toekomst pensioenen is dit meegenomen. Dit wetsvoorstel schept ruimte voor nieuwe pensioencontracten die eerder perspectief bieden op een koopkrachtig pensioen, met behoud van risicodeling binnen en tussen generaties. Daarnaast zet het kabinet zich in voor ouderen via de acties zoals aangekondigd in de SKV. Dit vanuit de overtuiging dat senioren meer kunnen bijdragen aan onze maatschappij, mits zij daar de kans toe krijgen. De inperking van loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigden zal er juist voor zorgen dat het aantrekkelijker wordt voor werkgevers om ouderen aan te nemen. Bij ziekte van een AOW-gerechtigde maken werkgevers minder kosten. Intentie is dus om de kansen van AOW-gerechtigden op werk te vergroten.

## **SP – 2**

*De leden van de SP-fractie vragen hoeveel mensen aangeven door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd omdat zij niet rond kunnen komen van de AOW. Hoeveel AOW-gerechtigden leven er in armoede? Met hoeveel is dat aantal de afgelopen jaren toegenomen? Hoeveel AOW-gerechtigden zijn er door de koopkrachtcrisis het afgelopen jaar extra gaan werken? Waarom kiest het kabinet ervoor deze mensen te benadelen door hun periode van loondoorbetaling bij ziekte na de AOW-gerechtigde leeftijd te verkorten? Waarom vindt het kabinet het juist nu een goed moment om tijdens een koopkrachtcrisis de rechten van AOW-gerechtigden extra uit te kleden?*

Wat betreft de vraag hoeveel AOW'ers in armoede leven: In de tabel in de bijlage vindt u de ontwikkeling van het aantal gepensioneerden dat een inkomen tot de lage-inkomensgrens van het CBS heeft. Met deze grens beschrijft het CBS het risico op armoede. Het aantal gepensioneerden onder deze inkomensgrens fluctueert sinds 2011, het startjaar voor deze metingen. 2013 is het jaar waarin het risico op armoede onder gepensioneerden relatief het meest voorkwam, toen had 4,4% van deze huishoudens een inkomen tot de lage-inkomensgrens. In 2021 ligt dit lager, op 3,8% van deze groep. Het risico op armoede ligt onder gepensioneerden relatief laag ten opzichte van de totale bevolking (6,8% van alle huishoudens heeft een inkomen tot de lage-inkomensgrens). Gegevens over hoeveel mensen aangeven door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd omdat zij niet rond kunnen komen van de AOW zijn niet bekend.

Ingaande op de vraag van de leden van de SP-fractie hoeveel AOW-gerechtigden er het afgelopen jaar extra zijn gaan werken: de arbeidsdeelname van de groep 65-70 jarigen toont een opwaartse trend sinds 2016. De netto arbeidsparticipatie voor deze groep lag in 2022 op 23,0% (ten opzichte van 20,7% in 2021). Dat komt neer op een toename van het aantal werkenden in deze groep van 26 duizend mensen, tot in totaal 233 duizend. Dit gaat deels om mensen tussen de 65 en de AOW-gerechtigde leeftijd, en deels om mensen van boven de AOW-leeftijd. Ouderen kunnen verschillende redenen hebben om aan het werk te gaan: Dit kunnen zij doen om koopkracht te behouden, maar ook omdat op hen een beroep wordt gedaan vanwege de spanning op de arbeidsmarkt. Daarbij steeg het aandeel werkenden in de groep 65-70 jaar waarschijnlijk doordat de AOW-leeftijd stapsgewijs is gestegen.

Het faciliteren van het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is van belang voor de samenleving als geheel, die hierdoor langer gebruik kan maken van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn, maar ook voor werknemers zelf die om uiteenlopende redenen behoefte kunnen hebben om te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Bijvoorbeeld om invulling te geven aan hun dagelijks bestaan, maar mogelijk ook om te voorzien in een aanvullend inkomen op hun AOW en/of pensioen. Daarom hecht de kabinet veel waarde aan de mogelijkheid om door te werken na de AOW-leeftijd.

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd bracht de periode van loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers terug van 104 naar 6 weken en bij wijze van overgangsrecht geldt een tussenstap van 13 weken. De reden voor deze aanpassing was dat een loondoorbetalingsperiode bij ziekte van 104 weken als een belemmering werd ervaren om werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te nemen of te houden.<sup>5</sup> Dit is van belang om terughoudendheid van werkgevers weg te nemen bij het in dienst houden of nemen van AOW-gerechtigde werknemers. De inperking van loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigden zal er juist voor zorgen dat het

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2014/15, 34073, nr. 3, paragraaf 3.2.1.

aantrekkelijker wordt voor werkgevers om ouderen aan te nemen. Bij ziekte van een AOW-gerechtigde werknemer maken zij minder kosten. Intentie is dus om de kansen van AOW-gerechtigden op werk te vergroten.

### **SP - 3**

*De leden van de SP-fractie vragen of het kabinet in kan gaan op de gesprekken die zijn gevoerd met werkgevers over loondoorbetaling bij ziekte na de AOW-gerechtigde leeftijd. Welke redenen noemen werkgevers om mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd niet aan te nemen, terwijl deze al een verkorte periode van doorbetaling bij ziekte hebben? Wat is de reactie van het kabinet op die bezwaren?*

Uit het evaluatieonderzoek naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd blijkt dat van de werkgevers die geen gebruik maken van AOW-gerechtigden dit niet doet omdat er vanuit de werkgever geen vraag is naar AOW'ers. Daarnaast is het (gepercipieerde) risico op ziekte voor 10 procent van de werkgevers een reden om niet met AOW'ers te werken. Ook spelen (gepercipieerde) kenmerken van AOW'ers een rol bijvoorbeeld de volgens werkgevers beperktere bereidheid om nieuwe dingen te leren.<sup>6</sup> Het evaluatieonderzoek heeft ook laten 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. Wel blijkt, zoals hiervoor toegelicht, dat de wet van invloed is op de keuzes van werkgevers. De wet heeft een positief effect op de kans voor AOW'ers om aangenomen te worden, vooral door de verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte. Een nog verdere verkorting naar 6 weken leidt tot een stijging van de aannamekans tot zestien procent.<sup>7</sup> De evaluatie heeft daarnaast laten zien dat het verlichte arbeidsrechtelijke regime voor AOW-gerechtigde werknemers niet aantoonbaar tot verdringing heeft geleid. Daarom is nu het voornemen om de termijn van 13 weken per 1 juli 2023 terug te brengen naar 6 weken.

### **SP – 4**

*Heeft het kabinet gesprekken gevoerd met ouderenorganisaties die het voor deze ouderen opnemen? Zo ja, wat gaven zij aan? Zo nee, waarom niet?*

Er vindt overleg plaats met ouderenbonden waaronder de ANBO. Ten tijde van de wetsbehandeling rondom de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd zijn gesprekken gevoerd met werkgevers- en werknemersorganisaties in het overleg met de Stichting van de Arbeid.<sup>8</sup> Werknemersorganisaties hebben toen hun zorgen geuit over mogelijke verdringing op de arbeidsmarkt van niet AOW-gerechtigden. Uit het evaluatieonderzoek van SEO blijkt echter dat er geen sprake is van verdringing na invoering van de wet.<sup>9</sup>

## **Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie**

*De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het ontwerpbesluit.*

---

<sup>6</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 26.

<sup>7</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 35.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2014/2015, 34 073, nr. 3, p. 18.

<sup>9</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 38.

### ***PvdA en GL 1***

*De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen of het kabinet het ermee eens is dat de arbeidsmarktkansen van oudere werkzoekenden (boven de 60) nog steeds onevenredig slecht zijn. Deze leden refereren naar de seniorenkansenvisie. Deze leden vragen voorts of het kabinet het uitgangspunt deelt dat er aandacht moet blijven voor deze groep en welk beleid het kabinet hierop voert. Ook vragen deze leden of het klopt dat met name de kansen van de werkzoekenden vlak voor hun pensioen (65 tot AOW) nog slechter zijn dan die van de rest van de werkzoekenden.*

Zoals hiervoor toegelicht heb ik in de SKV het belang aangegeven van volwaardige en duurzame posities op de arbeidsmarkt voor iedereen en heb ik de toegevoegde waarde van senioren, ook op de arbeidsmarkt, benadrukt. Ik streef naar een inclusieve arbeidsmarkt, met gelijke kansen voor iedereen.

### ***PvdA en GL 2***

*De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie lezen dat het uitgangspunt van het kabinet is dat de verlaging van de periode van loondoorbetaling bij ziekte geen verdringingseffecten heeft. Deze leden begrijpen dat dit blijkt uit onderzoek van SEO. Deze leden vragen wat het doel is van de maatregel, in het licht van de evaluatie. Deze leden lezen dat de wet in de praktijk geen positief effect had op de arbeidsparticipatie en op het aantal reguliere contracten. Ook begrijpen de leden uit de evaluatie dat werkgevers aangeven dat het bij het aannamebeleid niet zo zeer gaat om kosten of risico's bij ziekte, maar bijvoorbeeld of ze iemand al kennen.*

Het doel van het verkorten van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte is dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om AOW-gerechtigden in dienst te nemen of te houden. Dit blijkt ook uit de conclusies van het SEO onderzoek naar de effecten van de invoering van de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Hieruit blijkt dat de wet van invloed is op de keuzes van werkgevers. Om de invloed van de wet te onderzoeken, is een indirecte manier van vragen gebruikt. Aan werkgevers is, middels een enquête, gevraagd te kiezen uit hypothetische sollicitanten. Conclusie van dit onderzoek is dat de wet een positief effect heeft op de kans voor AOW'ers om aangenomen te worden, vooral door de verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte naar 13 weken. Dit leidt tot een stijging van de aannamekans tot elf procent en een nog verdere verkorting naar 6 weken tot een stijging van de aannamekans tot zestien procent.<sup>10</sup>

### ***PvdA en GL 3***

*De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen of er bewijs bestaat dat het aannamegedrag in de praktijk daadwerkelijk niet is gebaseerd op kosten, bijvoorbeeld uit empirische evaluaties van gedrag. Deze leden van de fractie merken op dat het sturen op kosten onderdeel is van veel van beleidsmaatregelen van het Rijk en van SZW.*

Uit het SEO-onderzoek naar de evaluatie van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd blijkt dat voor werkgevers de voornaamste reden om AOW'ers in dienst te nemen is omdat de werkgever de werknemer al goed kent en de capaciteiten kent van de AOW'er.

---

<sup>10</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 35.



Ook speelt ervaring een rol. Het feit dat AOW'ers goedkoper zijn dan werkenden onder de AOW-leeftijd speelt minder een rol.<sup>11</sup> Wel blijkt, zoals hiervoor toegelicht, uit het SEO-onderzoek dat de wet van invloed is op de keuzes van werkgevers.

#### ***PvdA en GL 4***

*Ook begrijpen deze leden dat er bij de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) signalen zijn van mensen die solliciteren voor de pensioengerechtigde leeftijd, maar dan niet aangenomen worden, terwijl zij de dag na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd direct uitnodigingen krijgen. Deze leden vragen of het kabinet bekend is met deze signalen, of deze signalen niet suggereren dat er toch verdringing plaatsvindt en of de minister bereid is om in gesprek te gaan met FNV hierover.*

Er is reeds met FNV gesproken over de voorgestelde aanpassing en de zorgen van FNV zijn bekend. Deze zorgen heeft FNV, samen met CNV en VCP ook geuit in reactie op de internetconsultatie bij de Verzamelwet SZW 2023. Zij achten de maatregel onwenselijk, omdat zij zich zorgen te maken over mogelijke verdringingsaspecten van onder meer jongeren en oudere werkzoekenden. Uit de evaluatie van SEO is echter niet gebleken dat er sprake is van verdringing.<sup>12</sup> Bovendien is het risico op grootschalige verdringing gering omdat de groep werkenden AOW'ers relatief klein is, waarvan het grootste deel bovendien minder dan 12 uur per week werkt. Het ligt daarom niet in de lijn der verwachting dat de concurrentiepositie van reguliere werknemers door deze aanpassing zal verslechteren. Daarom is nu het voornemen om de termijn van 13 weken per 1 juli 2023 terug te brengen naar 6 weken.

#### ***PvdA en GL 5***

*De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen of wordt gedeeld dat de optelsom van de kosten en risico's voor werkgevers bij het in dienst nemen van een AOW-gerechtigde veel lager zijn, dan bij het in dienst nemen van iemand onder de pensioengerechtigde leeftijd. Deze leden merken op dat uit cijfers van de FNV blijkt dat bij een bruto jaarloon van 36.500 euro de totale loonkosten bij een 'reguliere' werknemer voor de werkgever ongeveer 47.500 euro zijn en voor een AOW-gerechtigde werknemer, door het ontbreken van pensioen- en veel sociale zekerheidspremies, ongeveer 39.000 euro. De totale loonkosten zijn dus al ongeveer 22% hoger. Daar komen de arbeidsrechtelijke verschillen zoals recht op loondoorbetaling bij ziekte en recht op een transitievergoeding nog bij. De leden vragen om een reactie en een berekening van de minister.*

Het klopt dat de loonkosten van een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd lager zijn dan de loonkosten voor een werknemer die deze leeftijd nog niet heeft bereikt. Hoe groot dat verschil daadwerkelijk is, is per geval verschillend. Het verschil kan inderdaad ruim 20% zijn. Deze lagere loonkosten zijn het gevolg van het wegvallen van premies voor de werknemersverzekeringen en pensioenpremies. Dit verschil in loonkosten was er ten tijde van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ook al. Het bleek toen echter dat ook kosten die gemoeid gaan met mogelijk ontslag of bij ziekte ook een rol speelden voor werkgevers. Om belemmeringen weg te nemen is met die wet een pakket aan maatregelen getroffen, waaronder het voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd verkorten van de periode van loondoorbetaling bij ziekte en een introductie van een recht op een ZW-uitkering.

---

<sup>11</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 24.

<sup>12</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 38.

### ***PvdA en GL 6***

*De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen ten slotte of de verlaging van de loondoorbetalingsverplichting van 13 naar 6 weken niet juist een stap is in de verkeerde richting.*

Zoals hiervoor toegelicht bij vraag SP – 2 bracht de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd de periode van loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers terug van 104 naar 6 weken en bij wijze van overgangsrecht geldt een tussenstap van 13 weken. De reden voor deze aanpassing was dat een loondoorbetalingsperiode bij ziekte van 104 weken als een belemmering werd ervaren om werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te nemen of te houden.<sup>13</sup> Dit is van belang om terughoudendheid van werkgevers weg te nemen bij het in dienst houden of nemen van AOW-gerechtigde werknemers. De inperking van loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigden zal er juist voor zorgen dat het aantrekkelijker wordt voor werkgevers om ouderen aan te nemen. Bij ziekte van een AOW-gerechtigde werknemer maken zij minder kosten. Intentie is dus om de kansen van AOW-gerechtigden op werk te vergroten.

---

<sup>13</sup> *Kamerstukken II 2014/15, 34073, nr. 3, paragraaf 3.2.1.*

**Bijlage**

Tabel ontwikkeling van het aantal gepensioneerden dat een inkomen tot de lage-inkomensgrens

	<b>Particuliere huishoudens</b>	<b>Bron: Inkomen als werknemer/zelfstandige</b>	<b>Bron: Uitkering pensioen</b>	<b>Bron: Uitkering bijstand</b>
<b>Perio den</b>	%	%	%	%
<b>2011</b>	6,9	3,8	3	73,8
<b>2012</b>	8	4,2	3,7	78,4
<b>2013</b>	8,9	4,4	4,3	81,8
<b>2014</b>	8,5	4,1	3,9	79,6
<b>2015</b>	8,2	3,7	3,3	80,5
<b>2016</b>	7,9	3,2	3,3	80,6
<b>2017</b>	7,9	3	3,5	80,7
<b>2018</b>	7,9	2,9	3,8	81
<b>2019</b>	7,5	2,8	3,7	79,8
<b>2020</b>	6,8	2,4	3,6	77,3
<b>2021</b> *	6,8	2,4	3,8	78,2

Bron: CBS Statline, <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83841NED/table?dl=79B0D>