

**Antwoord van minister Vijlbrief (Sociale Zaken en
Werkgelegenheid) (ontvangen 25 juni 2026)**

1. Hoe rijmt u het feit dat in diverse cao's (waaronder Metaal en Techniek) de automatische berekening van seniorendagen (rekentool) stopt bij 65 jaar, terwijl de wettelijke AOW-leeftijd inmiddels 67 jaar of hoger is, en werknemers dus feitelijk twee jaar langer moeten doorwerken zonder deze extra verlofdagen?

Het is belangrijk dat werkenden gezond, vaardig en vitaal hun pensioen kunnen bereiken. Werkgevers en werknemers kunnen hierover arbeidsvoorwaardelijke afspraken maken in de cao, zoals extra verlof voor oudere werknemers. Het is mij bekend dat het vervallen van de seniorendagen voor werknemers vanaf 66-jarige leeftijd onderwerp van gesprek is geweest binnen de sector Metaal en Techniek. In de huidige cao van deze sector (looptijd 1 februari 2026 tot 1 februari 2028) is het betreffende artikel aangepast. Werknemers vanaf 55 jaar hebben op basis van de huidige cao-afspraken recht op extra vakantie-uren tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook de bijbehorende rekentool is hierop aangepast. Mijn ministerie heeft geen signalen ontvangen dat een vergelijkbare situatie ook speelt in andere sectoren.

2. Bent u van mening dat het laten vervallen van seniorendagen op 65-jarige leeftijd, terwijl de wettelijke pensioenleeftijd stijgt, in strijd is met het kabinetsdoel om mensen langer gezond aan het werk te houden?

Ik vind het belangrijk dat werkgevers en werknemers met elkaar het gesprek voeren over gezond langer doorwerken. Extra verlof voor oudere werknemers of werknemers met zwaar werk is één van de mogelijkheden om gezond en vitaal langer doorwerken te ondersteunen. Tegelijkertijd is duurzame inzetbaarheid breder dan dat. Duurzame inzetbaarheid vraagt om een inzet gericht op de hele loopbaan, niet alleen in de periode richting pensionering. Het is immers voor werknemers van alle leeftijden relevant om gezond en vaardig te kunnen blijven werken. Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen zijn het beste in staat om te bepalen welke afspraken passend zijn binnen de sector of het bedrijf.

3. Op welke wijze kunnen cao-partijen (werkgevers en vakbonden) worden gestimuleerd om de rekentools en de bepalingen in de cao direct in lijn te brengen met de actuele AOW-leeftijd, om onduidelijkheid en onrechtvaardigheid op de werkvloer te voorkomen?

Ik begrijp dat het tot onduidelijkheid kan leiden bij werknemers wanneer arbeidsvoorwaardelijke afspraken die door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen zijn beoogd door te lopen tot de AOW-leeftijd, eerder vervallen dan de wettelijke AOW-leeftijd. Ik ben bereid om dit signaal onder de aandacht te brengen in gesprekken tussen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en sociale partners in de Stichting van de Arbeid. Het blijft aan cao-partijen voorbehouden om de arbeidsvoorwaardelijke afspraken in een cao te bepalen. Overigens kunnen werkgevers in de toepassingspraktijk, voor zover de cao dit toelaat, ruimhartiger arbeidsvoorwaarden toekennen aan hun werknemers dan de cao voorschrijft.

4. Ziet het kabinet een risico op leeftijdsdiscriminatie (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL)) wanneer seniorendagen stoppen bij 65 jaar, maar de pensioenleeftijd voor iedereen gelijk is?

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL) biedt ruimte voor leeftijdsgebonden regelingen wanneer daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Het vaststellen van een objectieve rechtvaardigingsgrond ligt bij cao-partijen. Dit moet namelijk blijken uit de specifieke omstandigheden van het geval en is niet af te leiden uit de tekst van de cao-bepaling. Hiervoor is het ook belangrijk om een afspraak binnen het bredere pakket van samenhangende maatregelen in de betreffende cao te bezien.

5. Wat is de stand van zaken ten aanzien van het meebewegen van (cao-)rekentools met de levensverwachting, zoals afgesproken in het pensioenakkoord?

Rekentools die horen bij cao-afspraken worden niet door het ministerie van SZW bijgehouden. Wel voert het ministerie van SZW breder cao-onderzoek uit naar maatregelen voor oudere werknemers. De meest recente onderzoeksrapportage met informatie over extra verlof is '[Oudere werknemers 2025: Cao-afspraken over extra verlof, arbeidsduurverkortings, verlofsparen en RVU](#)'.¹

6. Op welke termijn kunnen werknemers verwachten dat de berekening van extra vakantierechten voor oudere werknemers (zoals in artikel 51 cao's) automatisch wordt aangepast aan de AOW-gerechtigde leeftijd?

Het is niet aan mij om daar een termijn aan te koppelen. De arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder de cao's waarin onderhavige afspraken staan, zijn immers de verantwoordelijkheid van sociale partners. Deze cao's hebben veelal een looptijd van 1 tot 2 jaar. Het is aan sociale partners om af te wegen of aanpassing nodig is en of ze daarvoor de cao tussentijds willen wijzigen of dat ze deze wijzigingen laten meelopen in de reguliere cao-onderhandelingen.

7. Hoe rijmt u het verdwijnen van seniorendagen vanaf 65 jaar met de noodzaak om fysiek of mentaal zware beroepen werkbaar te houden tot de verhoogde pensioenleeftijd?

Het kabinet vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen gezond, vaardig en vitaal de eindstreep kunnen halen. Afspraken maken over extra verlof voor oudere werknemers met zwaar werk kan een manier zijn om gezond langer doorwerken te stimuleren. Hiermee wordt de werknemer met zwaar werk meer hersteltijd geboden. Maar gezond langer doorwerken vraagt een bredere aanpak. De gezamenlijke agenda voor duurzame inzetbaarheid van het kabinet en sociale partners, die voortkomt uit het akkoord 'Gezond naar het pensioen' (2024), ondersteunt deze inspanningen. Met de agenda wordt ingezet op het zoveel mogelijk voorkomen of verlichten van belastende werkzaamheden bij de bron, en om waar mogelijk een tijdige overstap van zwaar naar lichter werk te stimuleren.

8. Hoewel arbeidsvoorwaarden primair een zaak zijn van sociale partners, draagt u systeemverantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt en volksgezondheid. Bent u daarom bereid om op zeer korte termijn in gesprek te gaan met de Stichting van de Arbeid om een landelijke richtlijn of handreiking op te stellen, die garandeert dat seniorendagen in cao's organisch doorlopen tot aan de feitelijke, individuele AOW-datum van de werknemer? Zo nee, waarom niet?

Uiteraard ben ik zoals gezegd bereid dit signaal onder de aandacht te brengen in gesprekken met sociale partners in de Stichting van de Arbeid. Het is de verantwoordelijkheid van sociale partners om er waar dat nodig is, voor te zorgen dat de arbeidsvoorwaarden goed aansluiten op wettelijke maatregelen of wijzigingen daarin. De vraag of naar aanleiding van dit signaal eventuele vervolgacties nodig zijn, zoals een handreiking vanuit sociale partners, is dan ook aan hen.

¹ <https://cao.minszw.nl/mozard/!suite86.scherm0325?mPag=190>