

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3056

Vragen van het lid **Den Haan** (Fractie Den Haan) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën over *deelname aan het arbeidsproces wordt in sommige gevallen moeilijk gemaakt voor gepensioneerden c.q. AOW-gerechtigden* (ingezonden 8 juni 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 29 juni 2023).

Vraag 1

Bent u het eens dat werk moet lonen en dat dit principe ook zou moeten gelden voor de doelgroep gepensioneerden c.q. AOW-gerechtigden die aan het arbeidsproces willen blijven deelnemen?

Antwoord 1

Het kabinet vindt dat werken moet lonen, zo ook voor AOW-gerechtigden. Het faciliteren van het werken na de AOW-leeftijd is belangrijk omdat op deze manier langer gebruik kan worden gemaakt van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn. Ook kan het helpen bij het tegengaan van de krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan het voor werknemers belangrijk zijn na de AOW-leeftijd door te werken, bijvoorbeeld omdat werken voldoening kan geven of vanwege de extra inkomsten.

Met de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (2016) zijn stappen gezet het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te faciliteren. Hierdoor is het aantrekkelijker geworden voor werkgevers om werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt in dienst te nemen of te houden. Zo hoeft de werkgever bij ziekte een kortere periode loon door te betalen (vanaf 1 juli 2023 is dat 6 weken) en is de werkgever bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd. Bovendien hoeft de werkgever onder meer geen WW- en AOW-premie meer te betalen.

Om werkgevers en werknemers bekend te maken met de mogelijkheden die er zijn om na de AOW-leeftijd (door) te werken, wordt uiterlijk na de zomer gestart met voorlichting, onder meer over de mogelijkheden (die de wet biedt) om dit te kunnen doen.¹ Ook zullen AOW'ers worden geïnformeerd over het werken na het pensioen. Hierbij gaat het met name om praktische informatie, bijvoorbeeld dat inkomen naast een AOW-uitkering geen gevolgen heeft voor de hoogte van de AOW-uitkering. Daarnaast zullen werkgevers en

¹ Kamerstuk, 29 544, nr. 1159, p. 7.

werknemers worden opgeroepen om het gesprek met elkaar aan te gaan over de mogelijkheden om door te werken na de AOW-leeftijd.

Vraag 2

Klopt het dat het voor bepaalde deelgroepen binnen de groep van gepensioneerde werknemers nauwelijks lonend is om te werken door afbouw van toeslagen?

Antwoord 2

Als het toetsingsinkomen van zowel gepensioneerden als niet-gepensioneerden boven het drempelinkomen van toeslagen komt, dan bouwen deze toeslagen geleidelijk af. Werken is voor veel gepensioneerden aan de andere kant relatief juist meer lonend door het lagere tarief in de eerste schijf van box 1 van de inkomstenbelasting (omdat gepensioneerden geen AOW-premie betalen) en doordat gepensioneerden ook recht hebben op arbeidskorting. Ik heb op dit moment geen signalen dat het voor gepensioneerde werknemers nauwelijks loont om te werken.

Vraag 3

Bent u bereid om uw voornemen tot het nemen van gerichte maatregelen rond regelgeving die onbedoeld op elkaar inwerkt (specifiek ten behoeve van mensen rond het sociaal minimum)² ook tot de doelgroep gepensioneerden die aan het arbeidsproces wensen deel te nemen uit te breiden?

Antwoord 3

Bij de beantwoording ga ik ervan uit dat wordt bedoeld op alleenverdieners met een WW- of WIA-uitkering die door een samenloop van regelgeving een lagere uitkering krijgen dan een vergelijkbare bijstandsuitkering. Het kabinet is op dit moment samen met gemeenten en uitvoeringsorganisaties op zoek naar een structurele oplossing voor deze problematiek.³ Deze situatie komt overigens niet voor bij gepensioneerden omdat deze groep de AOW als basisinkomen heeft (met bij onvolledige opbouw van de AOW mogelijk aanvulling via de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (aio)).

Vraag 4

Acht u het in het kader van het stimuleren van de arbeidsparticipatie van gepensioneerden verstandig dat er bij een keten van tijdelijke of uitzendcontracten in de nieuwe wetgeving rond de hervorming van de arbeidsmarkt sprake zal zijn van een onderbrekingstermijn (wachttijd) van vijf jaar?⁴

Antwoord 4

Ja. Uit onderzoek blijkt dat de arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden afneemt met de leeftijd. Dat is een natuurlijk gegeven en de invoering van een administratieve vervalttermijn van vijf jaar staat daar los van. Rond de leeftijd van 66 jaar is de arbeidsparticipatie het hoogst, circa 19%, en daalt jaarlijks en is bij de leeftijd 70 jaar, circa 12%⁵. Echter, om werknemers die de AOW-leeftijd bereiken te stimuleren tot arbeidsparticipatie zijn ze uitgezonderd van de hoofdregel van de ketenbepaling. Voor hen geldt een periode van 4 jaar en maximaal 6 contracten alvorens een werkgever een vast contract moet bieden. Dit betekent dat de administratieve vervalttermijn van 5 jaar voor hen daarna pas geldt. Verder betekent de administratieve vervalttermijn niet dat een werkgever afscheid moet nemen van zijn werknemer. De arbeidsrelatie kan worden voortgezet middels een vast contract. Onderzoek laat zien dat dit momenteel ook gebeurt. AOW-gerechtigden hebben vaker een vast contract als aandeel van reguliere contracten als ze ouder zijn 70 jaar dan als ze net de AOW-leeftijd gepasseerd zijn⁶. De werknemers krijgen een vast contract, omdat de ketenbepaling ten volle is benut. Ook hierom verwacht ik niet dat het invoeren van een administratieve vervalttermijn negatief zal uitpakken op de arbeidsparticipatie.

² Kamerstuk 29 544, nr. 1176, blz. 1.

³ Kamerstuk 26 448, nr. 716, p. 1.

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1176, blz. 28.

⁵ SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 10.

⁶ SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 14.

Vraag 5

Bent u bereid om in navolging van voorgenomen uitzonderingsmaatregelen voor scholieren en studenten te onderzoeken wat er kan worden gedaan om een zekere mate van «permanente tijdelijkheid» mogelijk te maken voor gepensioneerden in het arbeidsproces, bijvoorbeeld door voor hen een uitzondering te maken op de voorgenomen verplichte onderbrekingstermijn van vijf jaar na opeenvolgende contracten bij dezelfde werkgever?

Antwoord 5

Nee, ik verwijs hiervoor naar de beantwoording van vraag 4. Ik zie geen noodzaak om extra onderzoek uit te voeren naast het reeds verrichte onderzoek «evaluatie Wet werken na de AOW» door SEO⁷. Bij de uitwerking van de regelgeving rond flexibele arbeid worden ook meerdere toetsen gedaan waarbij breed gekeken wordt naar de gevolgen bij wijziging van de regelgeving. Zoals ik in het debat van 1 juni jl. heb aangegeven zal ik daarbij naar de mogelijke gevolgen van deze regelgeving voor AOW'ers kijken en dit mee te nemen in het wetgevingstraject.⁸

⁷ 2019–105-Evaluatie-wet-werken-na-de-AOW.pdf (seo.nl).

⁸ Plenaire verslagen | Tweede Kamer der Staten-Generaal.