

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

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).

De voorzitter van de commissie,
Rog

De adjunct-griffier van de commissie,
Sjerp

Inhoudsopgave	blz.
I	
Vragen en opmerkingen vanuit de fracties	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie	3
Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie	3
Vragen en opmerkingen van de leden van de 50PLUS-fractie	4
II	
Antwoord/Reactie van de Minister	5

I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

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? 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?

Reactie

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?

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?

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. Deze leden vragen of de Minister bereid is zich in te spannen deze clauses in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen. 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. 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. Zij vragen de Minister te reflecteren op het feit dat AOW'ers door blijven werken vanwege het aanvullend inkomen. 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?

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?

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?

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?

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?

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? 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? 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?

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.

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?

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?

II Antwoord/Reactie van de Minister