



TER BESLISSING

Directie  
Arbeidsverhoudingen

Datum  
29 september 2022

Onze referentie

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)  
0

Aan Minister van SZW

# nota

Werken na AOW

## Aanleiding

Aanleiding voor deze nota is de aanstaande Kamerbrief rondom de seniorenkansensvisie die u bespreekt met de directie Werknemersregelingen. Vanuit de directie Arbeidsverhoudingen wordt hiervoor inbreng geleverd op de onderwerpen die raken aan de 'Wet werken na AOW'. Ook heeft u toegezegd tijdens het Commissiedebat en het tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid om in de brief in te gaan op de onderwerpen automatisch (pensioen)ontslag en wat redenen zijn voor werkgevers en werknemers om niet door te werken na de AOW-leeftijd. Doel van deze nota is om u te adviseren rondom de inbreng voor de brief.

## Geadviseerd besluit

- Stemt u in met het voorstel om in de seniorenkansensvisie brief:
  - Te wijzen op de mogelijkheden die de wet biedt om met AOW'ers te werken en werkgevers en werknemers op te roepen de mogelijkheden om (door) te werken na de AOW-leeftijd te onderzoeken?
  - Werkgevers en werknemers te wijzen op de mogelijkheid om afspraken te maken over het doorwerken na de AOW-leeftijd, u werkgevers en werknemers oproept hierover het gesprek aan te gaan en te verwijzen naar het aantal cao's waarin de mogelijkheid om door te werken al geboden wordt?
  - Toe te lichten wat voor werkgevers en werknemers belemmeringen kunnen zijn om na de AOW-leeftijd door te werken?

ja

ja

+ bewustwording!

## Kernpunten

### Werken na AOW-leeftijd, (pensioen)ontslagbeding

- Tijdens het Arbeidsmarktoverleg van 26 september jl. heeft u aangegeven de wetgeving die ziet op de mogelijkheid om na de AOW-leeftijd (door) te werken, niet aan te willen passen. Dit vanwege de mogelijkheden die de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd nu al biedt om na de AOW-leeftijd (door) te werken. Er geldt namelijk een lichter arbeidsrechtelijk regime waardoor het voor werkgevers aantrekkelijker is om werknemers na de AOW-leeftijd in dienst te nemen of te houden.
- Bovendien zijn er geen wettelijke belemmeringen om na de AOW-leeftijd door te werken. Werkgever en werknemer kunnen altijd in overleg besluiten dat er wordt doorgewerkt of werknemers kunnen besluiten om bij een andere werkgever in dienst te treden na de AOW-leeftijd.

maak wel  
campagne!  
omdat veel mensen  
niet weten

- Wel heeft u aangegeven dat er een voorlichtingscampagne moet komen om werkgevers en werknemers te wijzen op de mogelijkheden die er zijn om na de AOW-leeftijd (door) te werken. De wijze waarop hieraan vormgegeven zal worden, wordt nog in kaart gebracht. U heeft toegezegd tijdens het debat rondom de krapte op de arbeidsmarkt van 29 september om in de seniorenkansenvisie hierop terug te komen.

Datum  
29 september 2022

Onze referentie

- In het Commissiedebat Arbeidsmarktbeleid van 13 april jl. heeft u toegezegd om het onderwerp 'automatisch leeftijdsontslag' in de brief rondom de seniorkansenvisie op te nemen. U wordt geadviseerd om in de brief op de volgende wijze hieraan gehoor te geven. Dit is in lijn met het voorgenoemde standpunt:

- U wijst erop dat er geen wettelijke belemmeringen zijn om ná de AOW-leeftijd door te werken, maar dat er ook geen recht is om na de AOW-leeftijd door te werken.
- Het is aan werknemer en werkgever om hierover afspraken te maken. Werkgever en werknemer kunnen altijd in overleg besluiten dat er wordt doorgewerkt. U roept werkgevers en werknemers dan ook op om hierover het gesprek aan te gaan.
- Verder wijst u werkgevers en werknemers op de mogelijkheden die de wet Werken na de AOW-leeftijd biedt om na de AOW-leeftijd (door) te werken. U roept werkgevers en werknemers op de mogelijkheden te onderzoeken.
- In de brief verwijst u verder naar de beschikbare cijfers rondom de cao's waarin automatisch (pensioen)ontslagbedingen zijn opgenomen en in welke gevallen de cao's de mogelijkheden bieden om na de AOW-leeftijd door te werken.<sup>1</sup>

& bewaarsom  
bij aowel wg  
als wn

- Afgeraden wordt om het (pensioen)ontslagbeding (in cao's) te verbieden vanwege de onderstaande bezwaren: *lms*

- De arbeidsmarkteffecten zijn vermoedelijk nihil of zeer beperkt. Werkenden die leeftijdsontslag krijgen en graag willen blijven werken, kunnen zichzelf nu ook opnieuw aanbieden op de arbeidsmarkt na verplicht leeftijdsontslag. ✓
- Daarnaast kunnen werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan over de mogelijkheid om door te werken en hierover afspraken maken. ✓
- Er is geen steun vanuit sociale partners om dit af te schaffen. Sociale partners geven aan dat er juist breed behoefte is aan een (pensioen)ontslagbeding in cao's.<sup>2</sup> ✓
  - o Volgens sociale partners biedt het automatisch (pensioen)ontslagbeding een natuurlijk einde van de arbeidsovereenkomst en is het aan cao-partijen om hierover te onderhandelen. Het is voor werkgevers en werknemers een welkom ankerpunt om naar toe te werken. Niet elke werknemer is geschikt om na de AOW-leeftijd actief te blijven binnen het bedrijf. Daarom is het goed dat werkgever en werknemer afscheid van elkaar kunnen nemen op basis van deze cao-bepaling.
- Er dient bovendien rekening te worden gehouden met de vrijheid van collectief onderhandelen (ILO-verdrag 87 en 98) die cao-partijen nu hebben op dit punt. Onderzocht zou moeten worden of een beperking zoals het verbieden van een automatisch (pensioen)ontslagbeding juridisch überhaupt wel te rechtvaardigen is. ✓

<sup>1</sup> Zo blijkt uit een eerste analyse over 2021 rondom cao-afspraken van UAW dat aan 72% van de werknemers de mogelijkheid wordt geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken.

<sup>2</sup> In de Werkgroep arbeidsmarkt van 21 juli jl. hebben sociale partners dit standpunt (nogmaals) kenbaar gemaakt.

- Tijdens de Algemene Politieke Beschouwingen hebben Den Haan/Paternotte een motie ingediend die kort gezegd ziet op de mogelijkheid om te onderzoeken op welke wijze het werken na de AOW-leeftijd vergemakkelijkt kan worden. Deze motie is aangenomen.
- Onderzocht zal worden op welke wijze hieraan gehoor kan worden gegeven.
- U heeft toegezegd tijdens het debat rondom de krapte op de arbeidsmarkt van 29 september om in de seniorenkansvisie brief hierop terug te komen.

**Datum**  
29 september 2022

**Onze referentie**

*dus jaag*

### **Belemmeringen om door te werken**

- In het tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid van 11 mei jl. heeft u toegezegd om uit te zoeken wat voor werknemers en werkgevers belemmeringen kunnen zijn om door te werken na de AOW-leeftijd en in de seniorenkansvisie brief hierop in te gaan.
- Geadviseerd wordt om in de seniorenkansvisie brief te wijzen op de bevindingen uit het SEO-onderzoek 'Evaluatie Wet werken na AOW'<sup>3</sup> waaruit volgt dat onder meer het risico van ziekte voor 10% van de werkgevers een reden is om niet met AOW'ers te werken.
- Daarnaast wijst u op een gesprek met sociale partners hierover<sup>4</sup>. Volgens sociale partners is de kans op ziekte voor werkgevers inderdaad een mogelijke belemmering om met AOW'ers te werken, maar ook het gebrek aan AOW-gerechtigde werknemers die willen doorwerken speelt een rol. Het feit dat mensen langer doorwerken waardoor er minder vacatures beschikbaar komen, speelt ook mee.
- Belemmeringen volgens sociale partners voor werknemers om door te werken zijn: het gebrek aan inzicht in de financiële positie (bijvoorbeeld of werknemers er fiscaal op achteruit gaan als er naast AOW en ouderdomspensioen bijverdiend wordt) en in veel gevallen wordt geen (volledig) pensioen meer opgebouwd. Daarnaast hebben werknemers na de AOW-leeftijd meer behoefte aan flexibiliteit.

*maar hoe anders  
20 voor 67+?*

*dus dit, en  
meemogelijk,  
gracig uitspreken  
voor mij*

*↓  
geen werken na AOW ten koste van je pensioen? nu toch*

<sup>3</sup> SEO Economisch onderzoek, *Evaluatie Wet werken na AOW*, Amsterdam 2019, p. 26.

<sup>4</sup> In de Werkgroep arbeidsmarkt van 21 juli jl. is hierover gesproken.