

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

2759

Vragen van de leden **Den Haan** (Fractie Den Haan) en **Smals** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden»* (ingezonden 13 april 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 31 mei 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 2360.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden»?¹

Antwoord 1

Ja, hiermee ben ik bekend.

Vraag 2

Deelt u de opvatting dat pensioen nu te veel een harde scheidslijn is tussen werken en niet werken en dat moet worden ingezet op een meer geleidelijke afbouw van het deelnemen aan de arbeidsmarkt voor wie dat wenst?

Antwoord 2

Voor wat betreft de AOW-datum is dit een leeftijdsgrens die voor iedereen vaststaat. De AOW-monitor, die onlangs aan uw Kamer is gestuurd, laat zien dat de datum waarop werknemers uittreden steeds meer richting de geldende AOW-leeftijd verschuift. Tegelijkertijd zie je dat veel werknemers er nog voor kiezen om juist voor of ná de AOW-leeftijd uit te treden.

De wet biedt ook de ruimte om hiervoor afspraken op te nemen in de pensioenregelingen in het kader van het tweede pijlerpensioen. In het kader van het tweede pijlerpensioen is het mogelijk het aanvullend pensioen uit te stellen tot maximaal vijf jaar na de AOW-datum, bijvoorbeeld in het geval dat de werknemer wil doorwerken en nog geen behoefte heeft aan aanvullend pensioen. Het aanvullend pensioen is bij opname na uitstel ook hoger. Daarnaast is het wettelijk mogelijk dat een werknemer een (deel) van zijn aanvullend pensioen eerder opneemt waardoor deze in de laatste jaren tot

¹ ESB, 10 april 2023, «Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden», (Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden – ESB).

aan zijn pensioen in deeltijd doorwerkt of volledig stopt met werken. Uit de huidige wet- en regelgeving en fiscaal beleid volgt dat wanneer deelnemers het pensioen meer dan vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd naar voren willen halen, deze deelnemers hun arbeidstijd terugbrengen en de intentie moeten hebben dat zij niet meer aan het werk gaan voor het gedeelte dat het pensioen is ingegaan. Deze eis wordt gesteld omdat de fiscale facilitering van pensioenopbouw is bedoeld als inkomensvervanging na het werkzame leven. Tegelijkertijd staat de voorwaarde dat geen betaalde arbeid meer wordt verricht op gespannen voet met de noodzaak tot langer doorwerken. Met het wetsvoorstel Toekomst pensioenen wordt daarom voorgesteld dat deelnemers hun pensioen maximaal tien jaar kunnen vervroegen ten opzichte van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het gebruik van intentieverklaringen kan daardoor vervallen. Naast de mogelijkheid van het naar voren halen van het aanvullend pensioen worden in veel sectoren ook afspraken gemaakt over geleidelijk minder werken tot aan de pensioendatum met (soms deels) behoud van het loon, de zogeheten generatiepacten.

Kortom, er zijn verschillende wettelijke instrumenten die het mogelijk maken om het pensioneringsmoment zelf te bepalen. Daarnaast kunnen sociale partners in een sector hier desgewenst aanvullende regelingen voor treffen, bijvoorbeeld door aanpassing van de pensioenregeling om eerder of juist latere pensionering te faciliteren of door het afspreken van generatiepacten. Daarnaast kan een werknemer ook zelf voorzieningen treffen die het mogelijk maken eerder dan wel later te stoppen met werken.

Vraag 3

Bent u bereid om te bevorderen dat in overleg met werknemers er geruime tijd voor de pensionering een traject wordt aangevangen waarbij werkgever en werknemer in gesprek gaan over de wensen en mogelijkheden ten aanzien van doorwerken na pensioenleeftijd? Zo ja, op welke wijze?

Antwoord 3

Het faciliteren van het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is van belang voor de gehele samenleving. Zo kan er langer gebruik worden gemaakt van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn, maar ook voor werknemers zelf kan het belangrijk zijn om na de AOW-leeftijd door te werken. Dit kan zijn vanwege de extra inkomsten, maar ook omdat werken voldoening kan geven.

Het is belangrijk dat werkgever en werknemer het gesprek aangaan over de mogelijkheden om na de AOW-leeftijd door te werken. Om te stimuleren dat deze gesprekken zullen worden gevoerd, heb ik in de brief rondom de Seniorenkansenvisie van 24 november jl. aangekondigd dat voorlichting zal worden ingezet. Doel hiervan is om onder meer werkgevers te wijzen op de voordelen van het dienst houden van medewerkers die de AOW-leeftijd naderen en ze aan te moedigen met deze werknemers tijdig het gesprek aan te gaan.

Vraag 4

Is bekend waarom werkgevers terughoudend zijn met betrekking tot het aannemen of in dienst houden van mensen na hun pensioendatum? Kunt u onderzoeken in hoeverre de genomen wettelijke maatregelen, die het risico bij het in dienst nemen of houden van oudere werknemers of gepensioneerden beperken, effectief zijn om deze terughoudendheid terug te dringen?

Antwoord 4

Uit een evaluerend onderzoek naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd blijkt dat voor 10% van de werkgevers het risico op ziekte een reden is om niet met AOW'ers te werken. Ook blijkt hieruit dat bedrijven liever niet met AOW'ers werken vanwege (gepercipieerde) kenmerken van AOW'ers. Zo kan het beeld bestaan dat AOW'ers minder bereid zouden zijn om nieuwe dingen te leren. Ook speelt volgens het onderzoek een gebrek aan aanbod van AOW'ers die willen doorwerken een rol.²

Uit het voornoemde onderzoek blijkt ook dat deze wet van invloed is op de keuzes van werkgevers. Aan werkgevers is, middels een enquête, gevraagd te

² SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 26.

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 aannamekansen tot elf procent, en een nog verdere verkorting naar 6 weken tot een stijging van de aannamekansen tot zestien procent.³ Gezien de reeds bekende informatie, zie ik geen noodzaak voor verder onderzoek. Wel zal, zoals toelicht bij het antwoord op vraag 3, ingezet worden op voorlichting met het doel onder meer te wijzen op de voordelen van het in dienst houden/nemen van werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt.

Vraag 5

Kunt u aangeven in hoeverre deze maatregelen bij het midden- en kleinbedrijf (MKB), de grootste banenmotor, bekend zijn en welke administratieve druk het faciliteren van het doorwerken na de pensioenleeftijd geeft bij kleine ondernemingen die in het algemeen niet over bijvoorbeeld een Human Resources (HR) afdeling beschikken?

Antwoord 5

Uit het eerdergenoemde evaluatieonderzoek naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd blijkt dat een groot deel van de werkgevers niet weet dat voor een AOW-gerechtigde werknemer een lichter arbeidsrechtelijk regime geldt.⁴ Daarnaast is ten behoeve van de eerder genoemde voorlichting, onder een beperkte groep werkgevers onderzoek gedaan naar de kennis van de wetgeving. Hieruit bleek dat deze kennis lager is bij met name organisaties met minder dan 10 werknemers. Het is daarom zaak de mogelijkheden in bestaande wetgeving bekender te maken. Zoals toegelicht bij antwoord 3 zal daarom worden gestart met voorlichting met onder meer als doel het kennisniveau van werkgevers over de mogelijkheden en de voordelen van het werken met AOW'ers te verhogen. Signalen dat sprake zou zijn van administratieve druk bij het MKB als het aankomt op het faciliteren van het doorwerken na de AOW-leeftijd zijn mij niet bekend.

Vraag 6

Is bekend welke andere wetgeving als beklemmend wordt ervaren door werkgevers bij het in dienst nemen of houden van gepensioneerden? Zo ja, bent u bereid deze wetgeving aan te passen? Zo nee, bent u bereid om hier onderzoek naar te doen?

Antwoord 6

Senioren die willen doorwerken na de AOW-leeftijd kunnen dat doen. Hier zijn geen wettelijke belemmeringen voor. Zo kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken over de mogelijkheid om door te werken. Bovendien kunnen werkenden die in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst gaan en graag willen blijven werken zichzelf daarna opnieuw aanbieden op de arbeidsmarkt. Zoals toegelicht bij het antwoord op vraag 4 blijkt uit het eerder genoemde evaluatieonderzoek naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd dat het risico op ziekte een rol speelt bij de vraag of een werkgever bereid is een AOW'er in dienst te nemen. De loondoorbetalingplicht speelt bij deze afweging een rol. Met de inwerkingtreding van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is de termijn van loondoorbetaling teruggebracht naar 13 weken. Deze termijn zal per 1 juli 2023 nog verder verkort worden naar 6 weken. Uit de resultaten van het voorgenoemde evaluatieonderzoek volgt dan ook dat deze verkorting zal leiden tot een stijging van de aannamekansen van AOW'ers tot zestien procent.⁵

³ SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 35.

⁴ SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 31.

⁵ SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 35.

Vraag 7

Bent u bereid om, nu uit onderzoek blijkt dat flexibiliteit voor ouderen een belangrijke voorwaarde is om door te blijven werken of weer in te treden, te verkennen of voor deze groep uitzonderingen in nieuwe wetgeving ten aanzien van het beperken van de flexibiliteit in arbeidscontracten nodig zijn, bijvoorbeeld ten aanzien van het nulurencontract? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Ik heb op 3 april het arbeidsmarktpakket gepresenteerd, waarin verschillende maatregelen worden voorgesteld om werknemers met een flexibel dienstverband meer zekerheid te bieden⁶. Een van die maatregelen is het verbod op nulurencontracten en de introductie van een zogenoemd basiscontract. Het nieuwe basiscontract biedt werkgevers en werknemers al een nieuwe vorm van flexibiliteit om werknemers aan te trekken en in dienst te houden. Werknemers kunnen ook op een dergelijk basiscontract flexibel werken als zij daar behoefte aan hebben. De werkgever mag hen niet meer verplicht beschikbaar houden boven een bepaalde bandbreedte. Tegelijkertijd biedt het basiscontract voor de werknemer geen beperking om flexibel en op onregelmatige uren te komen werken. Op vrijwillige basis kan altijd buiten de overeengekomen uren worden gewerkt. Het beperkt echter de mogelijkheid van de werkgever om dit van zijn werknemer te vereisen. Tevens is het bij elke uitzondering een risico dat er bepaalde ongewenste verschuivingen op de arbeidsmarkt optreden. Zo worden gepensioneerden met een nulurencontract hierdoor aantrekkelijker dan oudere werknemers die de zekerheid van een basiscontract wel nodig hebben. Er is dus al veel flexibiliteit mogelijk binnen de huidige regels en er is vooralsnog geen uitzondering voorzien. Tegelijkertijd gaat het wetsvoorstel naar verwachting in de zomer voor internetconsultatie. Daarom wil ik eerst de reacties daarop afwachten en hier nog niet op vooruitlopen.

Vraag 8

Deelt u de opvatting dat nieuwe vormen van flexibiliteit in arbeidsrechtelijke verhoudingen nodig zijn om gepensioneerde werknemers aan te trekken en in dienst te houden? Zo ja, bent u bereid om hier een verkenning naar te doen?

Antwoord 8

Ik denk dat de huidige tijdelijke contracten en het nieuwe basiscontract werkgevers en werknemers voldoende flexibiliteit bieden om gepensioneerde werknemers aan te trekken en in dienst te houden. Ik zal dit in de verdere wetsvoorbereiding, zoals bij de internetconsultatie deze zomer, monitoren.

Vraag 9

Welke andere mogelijkheden ziet u om werkgevers te bewegen om ouderen in dienst te nemen en in dienst te houden, nu blijkt dat het aantrekken van gepensioneerden in veel organisaties nog steeds taboe is?

Antwoord 9

De afgelopen jaar is het aantal werkenden in de leeftijd van 65–74 jaar verviervoudigd van 66.000 naar 280.000. Het opschuiven van de AOW-leeftijd en het afschaffen van de VUT-regelingen zijn van grote invloed geweest op de stijgende participatie van ouderen op de arbeidsmarkt. Een deel van deze stijging komt echter ook door een verhoogde arbeidsparticipatie van gepensioneerden. Zoals toegelicht bij de antwoorden op vragen 3 en 5, wordt komende periode ingezet op voorlichting om werkgevers en werknemers te wijzen op de mogelijkheden die er zijn om (door) te werken na de AOW-leeftijd en hoe hierover het gesprek aan kan worden gegaan. Ook zal daarbij aandacht worden besteed aan de mogelijkheden die de wet biedt (verlicht arbeidsrechtelijke regime) om na de AOW-leeftijd te werken en de voordelen hiervan. De verwachting is dat deze voorlichting bijdraagt aan het veranderen van de beeldvorming rondom senioren.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1176