

WIJ WILLEM ALEXANDER,  
BIJ DE GRATIE GODS,  
KONING DER NEDERLANDEN,  
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,  
ENZ. ENZ. ENZ.

Besluit van

houdende vaststelling van het tijdstip als bedoeld in artikel 48n, eerste lid, van de Politiewet 2012, artikel 12q, negende lid, van de Wet ambtenaren defensie, artikel VIIIA, eerste en derde lid, van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en artikel 104, eerste lid, van de Ziektewet

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van ....., nr..... gedaan in overeenstemming met Onze Minister van Justitie en Veiligheid en de Staatssecretaris van Defensie;

Gelet op artikel 48n, eerste lid, van de Politiewet 2012, artikel 12q, negende lid, van de Wet ambtenaren defensie, artikel VIIIA, eerste en derde lid, van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en artikel 104, eerste lid, van de Ziektewet;

**HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:**

**Artikel I**

Het tijdstip, bedoeld in artikel 48n, eerste lid, van de Politiewet 2012 wordt bepaald op 1 juli 2023.

**Artikel II**

Het tijdstip, bedoeld in artikel 12q, negende lid, van de Wet ambtenaren defensie wordt bepaald op 1 juli 2023.

**Artikel III**

Het tijdstip, bedoeld in artikel VIIIA, eerste en derde lid, van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bepaald op 1 juli 2023.

**Artikel IV**

Het tijdstip, bedoeld in artikel 104, eerste lid, van de Ziektewet wordt bepaald op 1 juli 2023.

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit dat met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

## TOELICHTING

### Algemeen

Dit besluit strekt tot het beëindigen van overgangsrecht in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd<sup>1</sup> (hierna: de wet). Deze wet is met ingang van 1 januari 2016 in werking getreden. De wet regelt een lichter arbeidsrechtelijk regime voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Bij amendement is een evaluatiebepaling aan het wetsvoorstel toegevoegd. Op grond van artikel XC wordt de wet geëvalueerd. De evaluatie heeft betrekking op de eerste twee jaar na inwerkingtreding en richt zich in ieder geval op de vraag in hoeverre de beperking van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor AOW-gerechtigden leidt tot verdringing van de beroepsbevolking door AOW-gerechtigden.<sup>2</sup>

Ten tijde van de parlementaire behandeling van de wet zijn in de Tweede Kamer zorgen geuit over mogelijke verdringing van niet AOW-gerechtigden op de arbeidsmarkt als gevolg van de wet. De wet bevat maatregelen om dergelijke verdringing tegen te gaan. Bij wijze van overgangsregeling is in de wet geregeld dat, onder meer, de periode van loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigden<sup>3</sup> tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip 13 weken bedraagt in plaats van de voorgestelde 6 weken. Dit overgangsrecht is neergelegd in het middels artikel III, onderdeel I, van de wet in de Ziektewet ingevoegde artikel 104 en in artikel VIIIA, eerste en derde lid, van de wet.<sup>4</sup> Het overgangsrecht werd ook geregeld voor ambtenaren; hun positie wordt hieronder apart besproken.

De overgangsregeling heeft tot doel om de mogelijke verdringing te beperken tussen AOW-gerechtigde werknemers en oudere werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. De overgangsregeling regelt daarom dat het overgangsrecht bij koninklijk besluit beëindigd wordt na de evaluatie van de wet, tenzij uit de evaluatie blijkt dat er verdringing plaatsvindt. Het vaststellen bij koninklijk besluit van het tijdstip tot wanneer de termijn van 13 weken geldt, geschiedt niet eerder dan nadat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het evaluatieverslag over de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aan de beide kamers der Staten-Generaal heeft gezonden en acht weken zijn verstreken nadat het voornemen tot het vaststellen van dat tijdstip is meegedeeld aan de beide kamers der Staten-Generaal.

Het evaluatieverslag is bij brief van 13 november 2020 aan de Eerste en Tweede Kamer aangeboden. Uit het evaluatieonderzoek is niet gebleken dat het verlichte arbeidsrechtelijke regime voor AOW-gerechtigde werknemers leidt tot verdringing van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

---

<sup>1</sup> Stb. 2015, nr. 376

<sup>2</sup> Amendement Dijkgraaf, Kamerstukken II 2014/15, 34 073, nr. 11

<sup>3</sup> Naast de periode van loondoorbetaling bij ziekte betreft dit het recht op korte ZW-uitkering, recht op ZW-uitkering voor AOW-gerechtigden in een fictieve dienstbetrekking of waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt op of vlak na de eerste dag van ongeschiktheid, opzegverbod bij ziekte en de herplaatsingsplicht bij ontslag bij ziekte.

<sup>4</sup> Amendement Schouten en Vermeij, Kamerstukken II 2014/15, 34 073, nr. 12.

Daarom is bij die gelegenheid ook een ontwerp voor een koninklijk besluit aan de Kamers voorgelegd, waarin de datum waarop de termijn van 13 weken terug zou gaan naar 6 weken op 1 april 2021 werd vastgesteld.

Bij brief van 12 maart 2021 is de Kamer geïnformeerd dat het terugbrengen van de termijn toch niet per 1 april 2021 kon plaatsvinden.<sup>5</sup> Het overgangsregime in de Ziektewet voor bestaande ziektegevallen op het bij het onderhavige besluit vastgestelde tijdstip is voor UWV niet uitvoerbaar; het overgangsregime vraagt zeer complexe en zelfs niet volledig ondersteunde aanpassingen voor een tijdelijke situatie.

UWV heeft aangegeven dat de aanpassing ten aanzien van de Ziektewet wel uitvoerbaar zou zijn als de termijn van 13 weken blijft gelden voor bestaande gevallen en dat de termijn van 6 weken gaat gelden voor AOW-gerechtigde werknemers waarvan de eerste ziektedag gelegen is op of na het bij het onderhavige besluit vastgestelde tijdstip (eerbiedigende werking). Dit overgangsregime is aangepast via de Verzamelwet SZW 2023. Vanwege de verbondenheid van het ziekgeld met de loondoorbetaling bij ziekte en het opzegverbod bij ziekte is het overgangsregime voor deze aspecten ook aangepast via de Verzamelwet SZW 2023.

Het onderhavige besluit brengt de termijn van 13 weken terug naar 6 weken. De daarvoor gekozen datum is 1 juli 2023, om werkgevers en werknemers voldoende tijd te bieden zich hiernaar te richten. Het voornemen tot het beëindigen van het overgangsrecht is per brief van ..... aan de Eerste en Tweede Kamer kenbaar gemaakt.

Het onderhavige besluit heeft tot gevolg dat vanaf 1 juli 2023 een termijn van zes weken geldt voor onder andere de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers. Voor de groep werknemers die op het vast te stellen tijdstip al ziek waren blijft de termijn van 13 weken gelden. Voor ziektegevallen die op of na 1 juli 2023 datum ontstaan gaat de termijn van 6 weken gelden.

### **Resultaten evaluatieonderzoek**

In de evaluatie is onder andere onderzocht of de wet verdringing van nog niet AOW-gerechtigden tot gevolg had. Van verdringing is sprake wanneer groepen onder ongelijke voorwaarden concurreren en de arbeidsmarktpositie van de ene groep nadelige gevolgen ondervindt door het arbeidsaanbod van de andere groep. Het element 'nadelige gevolgen' is hierbij van doorslaggevend belang. Van nadelige gevolgen is bijvoorbeeld sprake als een AOW-gerechtigde wordt aangenomen of in dienst gehouden, in plaats van een niet-AOW-gerechtigde werknemer.

Aan de eerste voorwaarde is voldaan door het reeds bestaande verschil in premielasten tussen wel en niet AOW-gerechtigden en de met de wet gewijzigde arbeidsrechtelijke voorwaarden voor AOW-gerechtigden. Van een verandering in de arbeidsmarktpositie van de groep niet AOW-gerechtigden door het arbeidsaanbod van AOW'ers lijkt echter geen sprake. Sinds 2014 stijgt de arbeidsparticipatie voor alle leeftijdsgroepen van niet AOW-gerechtigden. Dit komt vooral door de hoogconjunctuur in de onderzochte periode

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2020/21, 29544, nr. 1043

en door het verhogen van de AOW-leeftijd. Het onderzoek doet geen uitspraken over de situatie bij een conjuncturele omslag.

Resultaten uit de evaluatie tonen wel aan dat maatregelen uit de wet voor werkgevers niet doorslaggevend zijn om AOW'ers aan te nemen. Kosten of arbeidsrechtelijke voorwaarden spelen nauwelijks een rol. Ook de redenen die werkgevers geven om AOW'ers aan te nemen (elkaar al kennen, specifieke ervaring en flexibiliteit) duiden op normale concurrentie tussen sollicitanten. Dat wijst erop dat ook in de toekomst de kans op verdringing gering is.

In de CPB-analyse van de werkgelegenheidseffecten voorafgaande aan het wetvoorstel (2014) werd de kans op tijdelijke verdringing al laag geacht. Daarnaast werd structurele verdringing niet mogelijk geacht, omdat de arbeidsmarkt in de regel nieuw arbeidsaanbod accommodeert zonder dat dit ten koste gaat van de werkgelegenheid van anderen. Ten slotte is het risico op grootschalige verdringing gering omdat de groep werkenden AOW'ers relatief klein is (ca. 200.000 personen) waarvan het grootste deel minder dan 12 uur per week werkt. Uit een vignetten analyse<sup>6</sup> in de evaluatie komt dat het in theorie mogelijk is dat jongere sollicitanten verdrongen worden door AOW'ers maar dit is niet terug te zien in de arbeidsparticipatie. De arbeidsparticipatie stijgt voor alle leeftijdsgroepen sinds 2014, behalve voor AOW'ers.

Concluderend laat het onderzoek zien dat in de onderzochte periode geen sprake is van verdringing. Het evaluatieonderzoek toont daarnaast dat kosten of arbeidsrechtelijke voorwaarden nauwelijks een rol spelen bij de overweging om AOW-gerechtigde werknemers aan te nemen. De groep AOW'ers die werkt is bovendien klein. Dit wijst erop dat ook in de toekomst de kans op verdringing gering is.

## **Ambtenaren**

De wet regelde ook een verlicht regime voor ambtenaren die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkten. Hiervoor werd een nieuwe titel IIIa aan de Ambtenarenwet toegevoegd. Daarbij werd hetzelfde overgangsrecht geregeld. Vanaf 1 januari 2020 vallen ambtenaren door de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren echter onder het private arbeidsrecht en daarmee onder de regels die daar gesteld zijn voor het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, inclusief het overgangsrecht. De Ambtenarenwet heeft sinds 1 januari 2020 plaatsgemaakt voor de Ambtenarenwet 2017. Titel IIIa komt daarin niet terug. De bepalingen rondom het werken na de AOW-leeftijd zijn wel nog relevant voor politieambtenaren en burgerlijk defensiepersoneel. Zij hebben hun publiekrechtelijke rechtspositie behouden. Alle bepalingen rondom het werken na de AOW zijn bij de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren voor hen overgenomen in de Politiewet 2012 en de Wet ambtenaren defensie, inclusief het overgangsrecht. Voor politieambtenaren is dit opgenomen in artikel 48n van de Politiewet 2012 en voor burgerlijk defensiepersoneel in artikel 12q van de Wet ambtenaren defensie. Voor hen wordt dit overgangsrecht eveneens per 1 juli 2023 beëindigd. Ook hier geldt dat voor de groep werknemers die op het vast te stellen tijdstip al ziek waren blijft de termijn van 13 weken gelden. Voor ziektegevallen die op of na 1 juli 2023 ontstaan gaat de termijn van

---

<sup>6</sup> Bij de vignetten analyse wordt gebruik gemaakt van denkbeeldige situaties (vignetten) waarin bepaalde kenmerken van werknemers systematisch gevarieerd worden zodat indirect wordt vastgesteld in welke mate deze kenmerken van invloed zijn op de keuze.

6 weken gelden. Het besluit wordt in overeenstemming met de Minister van Justitie en Veiligheid en de Staatssecretaris van Defensie voorgedragen.

### **Financiële consequenties**

Het vervallen van de overgangsmaatregel zal niet leiden tot veranderingen in de uitgaven (werknemersregelingen) en inkomsten (belastingen, premies volks- en werknemersverzekeringen) van de rijksbegroting. Allereerst doordat de verwachting is dat het vervallen van de overgangsmaatregel niet zal leiden tot verschuivingen tussen niet AOW-gerechtigde werknemers, AOW-gerechtigde werknemers en AOW-gerechtigde zelfstandigen (geen verdringing). Ondanks dat door dit besluit AOW-gerechtigde werknemers minder lang recht hebben op loondoorbetaling bij ziekte of een Ziektewetuitkering leidt dit niet tot veranderingen in de uitgaven van de werknemersregelingen. Normaliter betalen werkgevers premie voor de ziektewet, maar voor AOW-gerechtigde werknemers is dit niet nodig. UWV verhaalt de ZW-uitgaven voor personen met de AOW-gerechtigde leeftijd namelijk direct op de werkgever.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip