



21/3 KE9

Aan Minister van SZW  
Minister voor APP

## nota

Antwoorden inbreng schriftelijk overleg Voorhang  
ontwerpbesluit beëindigen overgangsrecht Wet werken  
na de AOW-gerechtigde leeftijd (29544-1172)

### TER BESLISSING

Datum  
14 maart 2023

Uiterlijk bij  
17 maart 2023

Bijlage(n)  
0

### Aanleiding

Op 27 januari 2023 is het ontwerpbesluit 'Beëindigen overgangsrecht Wet werken na de AOW-leeftijd' in het kader van een voorhangprocedure naar de TK en EK gestuurd. De vaste commissie voor SZW heeft door middel van een schriftelijk overleg vragen gesteld over het ontwerpbesluit. Bijgevoegd vindt u de concept antwoorden.

De antwoorden zijn afgestemd met WR, WBJA, FEZ, PDV en ASEA.

### Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met de beantwoording van de vragen?
- Indien u instemt met de antwoorden verzoeken wij u (MSZW) de brieven te ondertekenen en uiterlijk 17 maart naar de Tweede Kamer te versturen en een afschrift aan de Eerste Kamer.

### Kernpunten

- In de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is geregeld dat voor AOW-gerechtigde werknemers het opzegverbod bij ziekte, de loondoorbetalingplicht bij ziekte, de duur van het recht op ziekgeld en de re-integratieverplichting van de werkgever 13 weken bedraagt in plaats van 104 weken. De termijn kan op een bij Koninklijk besluit vast te stellen tijdstip verder worden teruggebracht naar 6 weken. Voornemen is die datum op 1 juli 2023 vast te stellen.
- Hetzelfde overgangsrecht geldt voor politieambtenaren en defensiepersoneel. Het overgangsrecht in de Politiewet 2012 en de Wet ambtenaren Defensie zal daarom ook worden beëindigd.
- In het kader van de wettelijk voorgeschreven voorhangprocedure wordt het besluit niet eerder vastgesteld dan 8 weken nadat dit voornemen aan beide Kamers is medegedeeld. Bij de brief van 27 januari jl. is dit gebeurd.
- Naar aanleiding hiervan zijn vragen gekomen vanuit verschillende fracties.

### Beantwoording vragen

- Er zijn door 5 fracties vragen gesteld over het ontwerpbesluit: door VVD, D66, PvdA, GL en SP. CDA geeft expliciet aan geen nadere opmerkingen/vragen te hebben.
- Partijen, waaronder SP, stellen onder meer de vraag of het terugbrengen van termijn naar 6 weken gezien de inflatie het juiste moment is om dit te doen.

- Bij de beantwoording wordt gewezen op het wetstraject rondom de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en de aanleiding en doelstelling van die wet.
- De reden om de loondoorbetalingsperiode bij ziekte terug te brengen was vanwege het feit dat werkgevers het als een belemmering ervoeren om werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te nemen of te houden.
- De inperking van loondoorbetaling bij ziekte zal er juist voor zorgen dat het aantrekkelijker wordt voor werkgevers om AOW'ers aan te nemen of in dienst te houden. Intentie is dus om de kansen van AOW-gerechtigden op werk te vergroten.
- Verder wordt gevraagd naar de arbeidsmarktparticipatie van ouderen in bredere zin. Zo verwijzen partijen naar de brief rondom de Seniorenkansenvisie. Gevraagd wordt of een beeld geschetst kan worden van de beleidslijnen die zijn aangekondigd in de brief en de maatregelen die het kabinet neemt om de arbeidspositie van oudere werkzoekenden te verbeteren.
- Bij de beantwoording wordt gewezen op de maatregelen die worden genomen aan de hand van drie thema's 1. beeldvorming, 2. intensieve begeleiding en matching en 3. scholing, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.
- Verder wijzen sommige partijen erop dat uit het SEO-onderzoek blijkt dat voor werkgevers arbeidsvoorwaarden en kosten van minder doorslaggevende betekenis zijn voor het aannemen van AOW-gerechtigden. Zij vragen kort gezegd of de wet wel effectief zal zijn.
- Bij de beantwoording wordt gewezen op de uitkomsten van het evaluatieonderzoek van SEO waaruit blijkt dat de wet wel degelijk van invloed is op de keuzes van werkgevers.
- Om de invloed van de wet te onderzoeken, is een indirecte manier van vragen gebruikt. Aan werkgevers is, middels een enquête, gevraagd te 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 naar 13 weken. Volgens het onderzoek leidt dit tot een stijging van de aannamekans tot elf procent, en een nog verdere verkorting naar 6 weken tot een stijging van de aannamekans tot zestien procent.

**Datum**  
14 maart 2023