Bijlage Toelichting op moties en toezeggingen

Deze bijlage bevat een toelichting en een overzicht van de toezeggingen en moties die betrekking hebben op de Seniorenkansenvisie. De moties en toezeggingen die al in de brief zijn toegelicht zijn voor de volledigheid ook kort opgenomen in deze bijlage. Van de lopende moties en toezeggingen die nog niet zijn opgevolgd, wordt een stand van zaken gegeven.

Automatisch leeftijdsontslag

Tijdens het Commissiedebat Arbeidsmarktbeleid van 13 april jl.[1] heeft het lid Den Haan vragen gesteld over het automatisch leeftijdsontslagbeding. Uit onderzoek naar cao-afspraken over het jaar 2021 volgt dat aan 72% van de werknemers onder de onderzochte cao's de mogelijkheid wordt geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Deze mogelijkheid tot doorwerken kan bestaan naast een verplicht leeftijdsontslag in de cao, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd.[2] Indien het dienstverband van rechtswege is geëindigd vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd hoeft dat niet het einde te betekenen van de arbeidsrelatie. Werkgevers en werknemers kunnen namelijk met elkaar afspreken dat de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt. Er zijn geen wettelijke belemmeringen om dit te doen. Het is dan ook aan werkgevers en werknemers om hierover het gesprek met elkaar aan te gaan. Ik roep werkgevers en werknemers op om dit te doen en de mogelijkheden te onderzoeken om na de AOW-leeftijd door te werken.

Wat betreft het verbieden van het leeftijdsontslagbeding in cao's zijn er verschillende redenen om dit niet te doen. Eén daarvan is dat de arbeidsmarkteffecten vermoedelijk nihil of zeer beperkt zullen zijn. Er blijven immers verschillende opties over om bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkenden die graag willen blijven werken, kunnen zichzelf nu ook opnieuw aanbieden op de arbeidsmarkt na verplicht leeftijdsontslag, al dan niet bij dezelfde werkgever. Daarnaast is vanuit sociale partners geen steun voor het verbieden van het automatisch leeftijdsontslagbeding. [3] Gezien de voorgenoemde bezwaren zie ik daarom geen aanleiding om het leeftijdsontslagbeding in cao's te verbieden. Hiermee beschouw ik de toezegging als afgedaan.

Leeftijdsontslag binnen het Rijk

In hun motie van 22 september jl. verzoeken de leden Paternotte en Hermans de regering onder andere om het leeftijdsontslag binnen het Rijk onder de loep te nemen.[4] Op grond van de – door de vakbonden en de werkgever Rijk overeengekomen - CAO Rijk geldt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Werkgever en werknemer kunnen echter overeenkomen dat de werknemer na de AOW-leeftijd doorwerkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Eventuele persoonlijke en financiële belangen en omstandigheden worden bovendien door de werkgever nadrukkelijk meegewogen bij de beslissing of een werknemer na de AOW-leeftijd mag doorwerken. Daarnaast is het percentage werknemers met een leeftijd van 60 jaar of ouder bij de sector Rijk hoger dan het gemiddelde van de beroepsbevolking in Nederland: 15,6% ten opzichte van 10,7% (2021).[5] Vanwege voorgenoemde feiten zie ik daarom geen aanleiding tot aanpassing van het leeftijdsontslag binnen het Rijk en beschouw ik dit gedeelte van de toezegging als afgedaan.

Overzicht sectoren langdurig werkloos

Het lid Palland heeft op 21 juni jl. mondelinge vragen gesteld naar aanleiding van een nieuwsbericht.[6] Zij vroeg of in beeld is in welke sectoren senioren vooral langdurig werkloos zijn en of de aandacht daar niet wat meer op kan worden gericht. UWV beschikt over data waaruit een

[1] Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1105.
[2] Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Cao-afspraken 2021, juni 2022, p. 142.
[3] Het biedt volgens sociale partners een natuurlijk einde van de arbeidsovereenkomst en het is aan cao-partijen om hierover te onderhandelen. Het is voor werkgevers en werknemers een welkom ankerpunt om naar toe te werken. Niet elke werknemer heeft de wens 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.
[4] Kamerstukken II 2022/23, 36200, nr. 24.
[5] Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2021, p. 8.
[6] «Jongere razendsnel aan de bak, «stigma voor wie al meer dan halfjaar zoekt»» (Telegraaf.nl, 17 juni 2022)

toename blijkt van het aantal WW'ers van 50 jaar en ouder dat langer dan een jaar in de WW zit in de volgende bedrijfstakken: horeca (+ 19 procent), overige industrie (+ 7 procent) en chemische industrie (+ 1 procent). Overige bedrijfstakken met relatief veel 50-plussers die langer dan een jaar in de WW zitten zijn: vervoer, logistiek en bank- en verzekeringswezen. De horeca biedt over het algemeen veel (tijdelijk en seizoens-) werk aan scholieren en studenten met bijbanen. Meer dan de helft van het personeel is jonger dan 25 jaar. Het UWV benut deze informatie onder andere door hun bemiddeling voor deze senioren in te zetten op krapte beroepen. Hiermee beschouw ik de toezegging als afgedaan.

Overige gerealiseerde toezeggingen in de brief

Met deze Kamerbrief wordt aan de volgende toezeggingen voldaan:

1. De toezegging van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan het lid Den Haan en de motie Den Haan in kader van Dichterbij dan je denkt in de praktijk aan de slag te gaan en aandacht te besteden aan oudere werknemers.

2. De toezegging van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan het lid Den Haan om aandacht te geven aan bewustwording rondom de mogelijkheden over doorwerken na AOW leeftijd.

3. De toezegging van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan het lid Den Haan om het onderwerp automatisch leeftijdsontslag in de brief rondom seniorkansenbeleid mee te nemen.

4. De toezegging van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan het lid Den Haan om in kaart te brengen wat de belemmeringen zijn voor mensen om door te werken na de AOW-leeftijd.

Gerealiseerde moties in de brief

Met deze Kamerbrief wordt aan de volgende moties voldaan:

1. De motie van het lid Den Haan om een werkvorm te vinden waarbij de opdracht centraal staat om een positieve bijdrage te leveren aan het imago van oudere werkzoekenden (Kamerstuk 29544, nr. 1146).

2. De motie van de leden Den Haan en Paternotte om te onderzoeken of het mogelijk is om doorwerken na de AOW-leeftijd te vergemakkelijken en in kaart te brengen welke drempels er zijn en wat dan zou moeten worden aangepast (Kamerstuk 36200, nr. 50).

3. De motie van het lid Den Haan over acties om bewustwording van de waarde van oudere werknemers aan de werkgeverskant te stimuleren (Kamerstuk 35925, nr. 98).

Voortgang lopende moties en toezeggingen:

Moties	Voortgang en planning
De motie van de leden Van Haga/Léon de Jong over onderzoeken of en hoe de arbeidskosten van 55-plussers verlaagd kunnen worden (Kamerstuk 29544, nr. 1131).	Deze motie wordt meegenomen in de uitwerking van de brede praktijkverkenning. Daarbij wordt ook overwogen dat eerdere ervaringen met financiële prikkels niet altijd positief waren in termen van effectiviteit en/of duurzaamheid en tegelijkertijd relatief veel geld kostten.
De motie van het lid Den Haan c.s. over een convenant om arbeidsparticipatie van 45-plussers te bevorderen (Kamerstuk 35925, nr. 69).	De motie is geïnterpreteerd als staand beleid. In de intentieverklaring over de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) zijn afspraken gemaakt over aanvullende dienstverlening om de arbeidsparticipatie van een aantal doelgroepen te bevorderen, waaronder de doelgroep oudere werknemers en werkzoekenden.

Toezeggingen	Voortgang en planning
De toezegging aan het lid Stoffer om in overleg met sociale partners de opties verkennen of het verlagen van werkgeverslasten mensen zou kunnen helpen aan het werk te komen.	Omdat financiële prikkels voor werkgevers in het verleden niet onverdeeld effectief en/of duurzaam zijn geweest en tegelijkertijd duur zijn, wordt de gedachte achter deze toezegging meegenomen in de brede praktijkverkenning.
De toezegging aan het lid Palland om samen met de coördinerend minister emancipatiebeleid van gedachten te wisselen over het toevoegen van mensen met een arbeidsbeperking aan het emancipatiebeleid.	Ambtelijk zijn de gesprekken hierover gaande. Het is daarbij belangrijk dat ook afstemming plaatsvindt met VWS als coördinerend departement op de implementatie van het VN-Verdrag Handicap.