

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

2549

Vragen van de leden **Wiersma** en **Middendorp** (beiden VVD) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het artikel «Rijksambtenaren met AOW mogen niet langer doorwerken»* (ingezonden 22 maart 2019).

Antwoord van Minister **Ollongren** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 29 april 2019) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 2534

Vraag 1

Klopt het dat de rijksoverheid vanaf volgend jaar een einde maakt aan haar beleid om werknemers niet automatisch te ontslaan bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd?¹ Waarom is daartoe besloten?

Antwoord 1

Ja. In de cao Rijk 2018–2020 is afgesproken dat doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 1 januari 2020 alleen mogelijk is in specifieke gevallen op basis van overeenstemming tussen de werkgever en de medewerker. Hierbij worden de persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker nadrukkelijk meegewogen. Hiertoe is besloten omdat deze beleidsmaatregel aansluit bij zowel de uitgangspunten in het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 (SPB 2025), dat ik op 13 juli 2018 aan uw Kamer heb gestuurd², als bij de modernisering van arbeidsvoorwaarden.

Vraag 2

Klopt het, zoals een woordvoerder van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aangeeft, dat het ambtenarenbestand te «grijs» is en dit beleid niet helpt om dat tij te keren?

¹ <https://www.trouw.nl/samenleving/rijksambtenaren-met-aow-mogen-straks-niet-langer-doorwerken~a2979841/>.

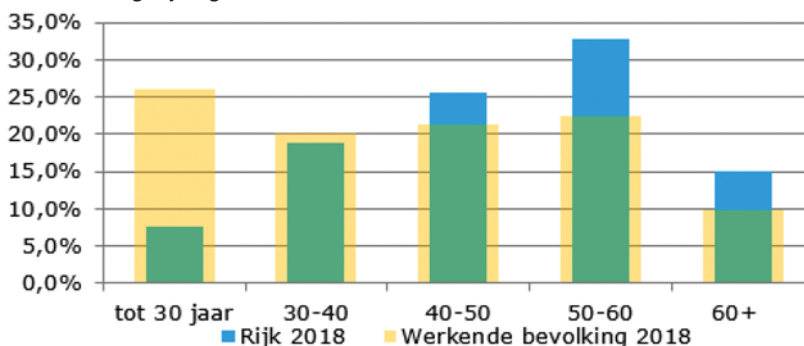
² Kamerstuk 31 490, nr. 243

Antwoord 2

De woordvoerder heeft gemeld dat de afgelopen jaren werknemers langer zijn gaan doorwerken. Tegelijkertijd waren er soms weinig plekken beschikbaar voor nieuwe instroom. Het personeelsbestand bij het Rijk is daardoor meer vergrijsd dan de gehele werkende bevolking in Nederland.

In aanvulling hierop wil ik benoemen dat met ingang van 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) wordt ingevoerd. Dit betekent dat werknemers bij de overheid te maken gaan krijgen met het private arbeidsrecht. De genomen beleidsmaatregel binnen het Rijk, waarbij het automatisch recht op doorwerken komt te vervallen, draagt bij aan de modernisering van arbeidsvoorwaarden en sluit beter aan bij reguliere arbeidsovereenkomsten in de marktsector. Tegelijkertijd wordt wel de mogelijkheid geboden om langer door te werken, als daar van beide kanten behoefte aan is.

Onderstaande grafiek toont de leeftijdsopbouw van medewerkers bij het Rijk in 2018 in vergelijking met de Nederlandse arbeidsmarkt.



Bron: P-Direkt; CBS

De gemiddelde leeftijd bij het Rijk schommelt al geruime tijd rond de 47,5 jaar en is daarmee geen evenredige afspiegeling van werkend Nederland³. Binnen het Rijk worden verschillende maatregelen genomen om het personeelsbestand te verjongen. We willen enerzijds jongeren kansen bieden voor een uitdagende carrière bij de rijksoverheid en anderzijds de kennis en ervaring van ouderen beter benutten. De beleidsmaatregel in casu draagt hier op een positieve manier aan bij en stimuleert een optimale afstemming tussen vraag en aanbod op het gebied van benodigde kennis en ervaring. Noodzakelijke expertise blijft hierdoor beschikbaar.

Vraag 3

Deelt u de mening dat het negatieve stereotype beeld dat soms rond oudere werknemers hangt met deze maatregel wordt bestendigd? Zo nee, waarom niet? Deelt u de mening dat dit onwenselijk is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

De mening dat er een negatief stereotype beeld rond oudere medewerkers wordt bestendigd door deze beleidsmaatregel deel ik niet. Wel deel ik de mening dat een dergelijke stereotype beeld onwenselijk is. Iedere medewerker heeft andere talenten en behoeften en dit moet tot uiting kunnen komen in de manier waarop hij/zij zijn loopbaan vormgeeft. Het Rijk zet in op een cultuur en werkomgeving waar leren en ontwikkelen een onlosmakelijk deel van het werk is en waarbij bijvoorbeeld oudere medewerkers hun kennis en ervaring overbrengen op jongere collega's, die op hun beurt juist hun nieuwe inzichten delen op de werkvloer. De aanwezigheid van verschillende generaties op de werkvloer biedt kansen om relevante kennis en ervaring binnen de organisatie te borgen, wat ook na deze beleidsmaatregel mogelijk blijft.

³ Kamerstuk 31 490, nr. 239

Vraag 4

Bent u van mening dat de rijksoverheid een voorbeeldfunctie heeft in het bieden van de mogelijkheid om langer door te werken? Zo ja, hoe vult de rijksoverheid deze voorbeeldfunctie in?

Antwoord 4

Ten aanzien van de voorbeeldfunctie is relevant dat de mogelijkheid van langer doorwerken bij wederzijds goedvinden blijft bestaan. Belangrijk is dat het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden van het Rijk aansluiten bij wensen en behoeftes van medewerkers in verschillende levensfasen. Het Rijk heeft speciale aandacht voor de laatste fase in de carrière van rijksambtenaren. Ik hecht veel waarde aan de inzetbaarheid van iedereen, onder wie de substantiële groep van oudere werknemers. De rijksoverheid wil het mogelijk maken dat mensen gezond kunnen blijven werken en een leven lang leren. Ook dit blijkt uit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk en het belang dat ik daarin hecht aan duurzame inzetbaarheid vanuit zowel oog voor werkbeleving en vitaliteit als de ontwikkeling van medewerkers. Ik streef ernaar om meer maatwerk mogelijk te maken om te kunnen inspelen op individuele verschillen. Dit draagt eraan bij dat een werkomgeving wordt gecreëerd waarin diverse generaties zich thuis voelen en op een plezierige wijze invulling kunnen geven aan werk en ontwikkeling, met daarbij passende arbeidsvoorwaarden.

Vraag 5

Wat is uw reactie op de kritiek van onderzoeker Jaap Oude Mulders dat enkel en alleen deze maatregel intrekken heel weinig effect zal hebben op verjonging van het personeelsbestand?

Antwoord 5

Ik deel deze mening, maar deze beleidsmaatregel is zoals ook toegelicht in het antwoord op vraag 2, onderdeel van een breed pakket aan maatregelen. Uitstroom op de pensioengerechtigde leeftijd zorgt op zichzelf voor betere doorstroommogelijkheden voor jongeren. Carrièrekansen zijn van belang om aantrekkelijk te blijven voor deze doelgroep, evenals de modernisering van het personeelsbeleid en daarbij passende arbeidsvoorwaarden.

Vraag 6

Wat betekent deze beleidswijziging voor ambtenaren die met plezier naar hun werk gaan en na het bereiken van de AOW-leeftijd toch willen doorwerken?

Antwoord 6

Zoals eerder gemeld blijft doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk bij de sector Rijk op basis van overeenstemming tussen de werkgever en de medewerker. Hierbij worden de persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker nadrukkelijk meegewogen. Er is evenwel geen sprake van een recht op doorwerken.

Vraag 7

Vindt u het wenselijk dat slechts een derde van de rijksambtenaren echt de vrijheid voelt om langer door te werken en slechts één op de acht het idee heeft dat hun baas dat prettig vindt?

Antwoord 7

Het Rijk stelt werkbeleving van medewerkers voorop, waarbij een open cultuur centraal staat. Uit het onderzoek van Jaap Oude Mulders, dat in het artikel wordt aangehaald, blijkt dat rijksambtenaren gemiddeld meer vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd dan elders. Ik acht het van belang dat de medewerker die langer door wil werken zich vrij voelt om dit met de manager te bespreken. Het Rijk investeert in een veilige werkomgeving en aanspreekcultuur, waarbij ik verwacht dat (top)managers hierin het goede voorbeeld geven.

Vraag 8

Wat doet u om dit aandeel te verhogen?

Antwoord 8
Zie het antwoord op vraag 7