

## Werken na pensioen

### ‘Focus op 55-plussers’

T.b.v. het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer op 12 december 2022  
over ‘Werken na pensioen’

Nederland heeft te kampen met krapte op de arbeidsmarkt. Eén van de geopperde oplossingen om hier iets aan te doen is om doorwerken na AOW-leeftijd te stimuleren. Daarbij wordt regelmatig verwezen naar het leeftijdsontslag. De veronderstelling is dat het leeftijdsontslag het lastig maakt voor werknemers om door te werken na het bereiken van de AOW-leeftijd, zelfs wanneer de wens daartoe wel bestaat. Het CNV herkent deze veronderstelling niet.

Doorwerken na AOW is binnen de huidige kaders geen probleem; het is een keuze die iedere werknemer individueel kan maken. Voor werkgevers levert werknemers na AOW-leeftijd in dienst houden zelfs voordelen op. Over doorwerken na AOW-leeftijd maken werknemers en werkgevers samen al jarenlang probleemloos afspraken. Bij werknemers is de wens om door te werken echter zeldzaam, ook voor leden van het CNV; het schrappen van het leeftijdsontslag levert in de praktijk vooral veel extra administratief werk voor zowel werknemer als werkgever op. Voor het bestrijden van de arbeidsmarktkrapte kan beter gekeken worden naar de nu vaak vergeten groep 55-plussers op de arbeidsmarkt. Deze worstelt door leeftijdsdiscriminatie met het vinden van nieuw werk en staat daardoor onvrijwillig aan de kant.

#### **Leeftijdsontslag in cao's: een zaak van sociale partners**

In collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) maken werkgevers en werknemers met elkaar afspraken over onder andere loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd en opzegtermijn. Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst zijn hier ook onderdeel van. In het overgrote deel van de cao's is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt met het bereiken van de AOW-leeftijd. Voor veel werkenden is dat volstrekt logisch: het bereiken van de AOW-leeftijd voelt voor hen als het natuurlijke einde van de loopbaan.

Daarom staat in de meeste cao's dat de arbeidsovereenkomst 'van rechtswege' eindigt bij het behalen van de AOW-leeftijd. De overeenkomst eindigt dan vanzelf, zonder dat werknemer of werkgever op hoeft te zeggen. Het leeftijdsontslag sluit in de meeste sectoren goed aan bij de wensen van werknemers en werkgevers. Voor beide groepen is het een vanzelfsprekend ankerpunt om naartoe te werken. Het is gelukkig ook niet noodzakelijk om te werken in de laatste levensfase, omdat AOW en tweede pijler pensioen een adequaat inkomen voorzien. Die oudedagsvoorziening is een grote verworvenheid die we moeten koesteren.

## Maatwerk is belangrijk

In gevallen als het leeftijdsgebonden ontslag is het belangrijk dat sociale partners maatwerk kunnen en willen bieden. Iedere sector is anders, en cao-afspraken over onderwerpen als leeftijdsontslag moeten passen bij de sector en de mensen die erin werken. Het is aan de cao-partijen om hierover te onderhandelen. Zo lopen er in de sector Gemeenten momenteel gesprekken om leeftijdsontslag te heroverwegen. Deze zijn gestart vanuit de wens van de werkgever om de kennis van oudere werknemers vast te houden en in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt niet op zoek te moeten naar nieuwe werknemers.

In het recente verleden is in de cao voor de Rijksoverheid de afspraak gemaakt om het leeftijdsontslag te schrappen. Echter, als gevolg van een gebrek aan animo voor doorwerken leverde dit meer administratieve lasten dan voordeel op voor werkgever én werknemers. Per saldo stond de lastenvermindering voor een kleine groep 'doorwerkers' niet in verhouding tot de extra lasten voor de overgrote meerderheid die per AOW-datum wilde stoppen met werken. In 2019 is daarom het leeftijdsontslag opnieuw in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen. Dat wil niet zeggen dat doorwerken onmogelijk is geworden: dit kan nog steeds 'gewoon' op individuele basis worden besloten.

## Doorwerken na AOW: een individuele keuze

Wel of niet doorwerken na de AOW-leeftijd is een individuele keuze. Deze moet een werknemer in alle vrijheid kunnen nemen. Er bestaan geen wettelijke belemmeringen voor werkgever en werknemer om samen tot een nieuwe arbeidsovereenkomst te komen. Sterker nog: er is een verlicht arbeidsrechtelijk regime voor doorwerken na AOW-leeftijd. Dat regime is sinds 2016 in de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' geregeld.

Het idee achter het verlichte regime is dat er, dankzij de AOW, een minimuminkomen bestaat voor doorwerkers. Hierdoor zijn de individuele financiële risico's bij verlies van werk en loon kleiner. Praktisch betekent dit dat werkgevers minder kosten voor AOW-gerechtigde werknemers hebben: bij ziekte hoeven zij maar 13 weken door te betalen in plaats van 2 jaar, er is geen premieplicht voor doorwerkers en bij ontslag is er geen recht op een transitievergoeding. Hierdoor zijn doorwerkers nu al extra aantrekkelijk voor werkgevers om in dienst te houden of nemen. Verdere stappen daarin zijn onwenselijk, vanwege het gevaar de groep werknemers net vóór de AOW-leeftijd te verdringen.

Als CNV informeren we onze leden actief over de mogelijkheden om door te werken na AOW. Ook wijzen we hen op de veranderingen ten opzichte van werken vóór AOW-datum.<sup>1</sup> Hoewel doorwerken na AOW een individuele keuze is, vinden we het belangrijk onze leden bij het maken van die keuze te ondersteunen. Ondanks deze extra aandacht maken maar weinig van onze leden gebruik van de mogelijkheid tot doorwerken.

<sup>1</sup> <https://www.cnv.nl/themas/pensioen-en-aow/doorwerken-na-je-pensioen/>

## Zoek het bij de 55-plussers

Bij de groep AOW-gerechtigden valt weinig 'winst' te behalen bij het tegengaan van krapte op de arbeidsmarkt. Het tegendeel is waar voor de leeftijdscategorie die daar net onder zit: 55-plussers. Terwijl de krapte op de arbeidsmarkt verschillende records breekt, krijgen mensen boven de 55 jaar nog steeds te weinig kansen op de arbeidsmarkt. Het is een grote groep: ongeveer 56.000 potentiële werknemers wil graag aan de slag, maar wordt genegeerd op de arbeidsmarkt.<sup>2</sup>

Uit onderzoek van het CNV blijkt dat meer dan de helft van de werkgevers weinig mensen boven de 55 jaar aanneemt. 66% van de werkzoekende respondenten van 55 jaar of ouder heeft moeite met het vinden van een nieuwe baan. De helft krijgt veel afwijzingen op sollicitaties; 39% is überhaupt nog nooit voor een sollicitatiegesprek uitgenodigd. CNV vindt dit onbegrijpelijk dat een groep potentiële werknemers, die graag de handen uit de mouwen steekt en een schat aan ervaring meebrengt, in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt onvrijwillig aan de kant staat. Leeftijdscriminatie lijkt hier een rol te spelen. In de Seniorenkansensie van de Minister staat het voornemen leeftijdscriminatie actiever te bestrijden.<sup>3</sup> Het CNV juicht deze inzet uiteraard toe, maar uiteindelijk ligt de sleutel voor echte verandering bij werkgevers.

## Contact

Vragen n.a.v. deze position paper? Neem contact op met Ruben van der Ploeg:  
r.vanderploeg@cnv.nl / 06 – 14 47 88 12

<sup>2</sup> <https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-oudere-werknemer-komt-nog-steeds-moeilijk-aan-het-werk/> en <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/Nederland-in-Europese-top-vijf-met-aantal-werkende-vijfenvijftig-plussers>

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/11/24/kamerbrief-seniorenkansensie>