

Position Paper t.b.v. rondetafelgesprek ‘Werken na pensioen’

Uitzendwerk: opstap voor ouderen en senioren

Uitzendwerk vervult een opstapfunctie voor diverse doelgroepen die langs de kant staan. Ook voor senioren die na het bereiken van hun pensioengerechtigde leeftijd niet thuis willen zitten. Zij vinden in toenemende mate via uitzendwerk een baan. Lees bijvoorbeeld het [verhaal](#) van Evelyne die na haar pensioen op flexibele basis wilde blijven werken.

Ook 55-plussers vinden steeds vaker via uitzendwerk hun weg naar de arbeidsmarkt. Terwijl in 2007 nog 4 procent van de uitzendkrachten ouder dan 55 jaar was, is dit in 2021 gegroeid tot 9 procent.

Tabel 2 Verdeling uitzendkrachten naar leeftijdsgroepen over de periode 2007-2021

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Jonger dan 24	47%	46%	44%	41%	39%	38%	38%	39%	36%	37%
25-34	23%	24%	25%	27%	28%	27%	26%	26%	27%	26%
35-44	16%	15%	15%	14%	15%	14%	14%	14%	15%	15%
45-54	10%	10%	11%	11%	12%	13%	13%	13%	13%	13%
Ouder dan 55	4%	5%	5%	6%	7%	8%	8%	8%	9%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Daarvan valt 1 procent in de categorie 65-66 jaar en 1 procent in de categorie ouder dan 67 jaar. In totaal is dus 2 procent van alle uitzendkrachten 65 jaar of ouder. In 2021 werkten in totaal 991.059 mensen als uitzendkracht. Dat betekent dat iets minder dan 20.000 personen van 65 jaar of ouder dat jaar als uitzendkracht aan de slag waren.

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Jonger dan 24	47%	46%	44%	41%	39%	38%	38%	39%	36%	37%
25-34	23%	24%	25%	27%	28%	27%	26%	26%	27%	26%
35-44	16%	15%	15%	14%	15%	14%	14%	14%	15%	15%
45-54	10%	10%	11%	11%	12%	13%	13%	13%	13%	13%
55-64	3%	4%	4%	5%	5%	6%	6%	7%	7%	7%
65-66	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Ouder dan 67	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Uit het meest recente onderzoek¹ van UWV over werkhervatting blijkt dat een derde (32,2 procent) van alle werkhervatters aan de slag ging via de uitzendbranche. In de leeftijdscategorie 55-plus gaat het zelfs om 36 procent. Uitzendwerk vervult dus een opstapfunctie voor deze groep.

Onderstaand tabel biedt inzicht in de rechtspositie van 50-plussers en 65-plussers. Beide groepen hebben in de meeste gevallen een Fase A – uitzendovereenkomst. In het geval van 65-plussers kan dit mede worden verklaard door de grote waarde dat wordt gehecht aan flexibiliteit (bv. de mogelijkheid om een lange periode naar het buitenland te kunnen gaan). De groep 65-plus heeft relatief vaak (24 procent) een Fase B - uitzendovereenkomst (d.w.z. een contract voor bepaalde tijd). Terwijl 50-plussers relatief vaak (7 procent) een Fase C - uitzendovereenkomst (d.w.z. vast contract) hebben.

¹ Sectorwisselingen van WW'ers bij werkhervatting, 1 december 2022

	<27 jaar		50-plus		65-plus		Totaal <27 en 50+	
	2007	2021	2007	2021	2007	2021	2007	2021
fase A, 1, 2	89%	88%	76%	69%	67%	68%	87%	83%
fase B, 3	6%	8%	10%	22%	8%	24%	6%	11%
fase C, 4	1%	2%	6%	7%	9%	5%	1%	3%
Onbekend	5%	2%	8%	2%	16%	2%	5%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Beweegredenen en ervaringen van opdrachtgevers

De groep 65-plussers is veelal werkzaam op basis van een bijbaan. Het aantal arbeidsuren neemt de afgelopen periode wel toe. De baan is voor een steeds grotere groep een noodzakelijke aanvulling op het inkomen. Het leven is duur en sommige hebben weinig pensioen opgebouwd.

Gevraagd naar de beweegredenen van opdrachtgevers om 55-plussers en 65-plussers in te lenen geven onze leden aan dat de deskundigheid, gezonde arbeidsmentaliteit en flexibiliteit van oudere uitzendingkrachten een belangrijke rol spelen. Opdrachtgevers die aanvankelijk terughoudend zijn zien al snel dat kwalitatief goed werk wordt verricht en het ziekteverzuim relatief laag blijft omdat mensen zich niet snel ziekmelden.

Dit neemt niet weg dat er hardnekkige vooroordelen over deze groepen bestaan als het gaat om hun ziekteverzuim en productiviteit. Met als gevolg dat er discriminerende verzoeken worden gedaan door opdrachtgevers. Het is belangrijk dat de beeldvorming rondom oudere werknemers veranderd. Onze leden dragen hieraan bij door met individuele opdrachtgevers hierover in gesprek te gaan en niet mee te werken aan discriminerende verzoeken. De uitdaging is echter om de mindset van werkgevend Nederland te veranderen. Hier ligt een taak voor de politiek.

Stimulerende wet- en regelgeving

Arbeidsrecht

Het arbeidsrecht kent diverse prikkels om werken na pensioen te stimuleren en een mogelijke belemmering.

In sommige gevallen staat in arbeidsovereenkomsten opgenomen dat het van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Zo niet, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen zonder preventieve toets van het UWV of de rechter. Dit geldt echter alleen als de arbeidsovereenkomst is ingegaan voor de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Als de werknemer na de pensioengerechtigde leeftijd in dienst is gekomen, dan geldt het 'gewone' ontslagrecht. Dit zou het werken na pensioen mogelijk kunnen belemmeren.

Er geldt een ruimere ketenregeling bij werken na pensioen. Een AOW-gerechtigde mag op maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar werken. Dit biedt werkgevers meer flexibiliteit. Bij uitzendwerk gelden de volgende cao-regels vanaf 2 januari 2023: onbeperkt aantal contracten in Fase A (52 gewerkte weken) en maximaal 6 uitzendovereenkomsten in maximaal 3 jaar in Fase B.

Bij ziekte geldt een loondoorbetalingsplicht gedurende maximaal 13 weken (in plaats van 2 jaar). In 2023 wordt dit waarschijnlijk teruggebracht naar 6 weken. Dit beperkt de risico's van werkgevers.

Fiscaliteit

Werken na pensioen is fiscaal aantrekkelijk voor werknemers en werkgevers. De werknemer blijft na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd loonbelasting verschuldigd maar de premie volksverzekeringen wordt verlaagd (doordat het deel AOW-premie) vervalt. Ook krijgt de werknemer – naast de algemene heffingskorting en arbeidskorting – recht op ouderenkorting.

De werkgever blijft de werkgeversheffing Zvw verschuldigd maar premies werknemersverzekeringen komen te vervallen. De werknemers blijft wel verzekerd voor de Ziektewet. Het gaat hierbij om een uitkering van (momenteel) maximaal 13 weken dat wordt verhaald op de werkgever. Als een werknemer niet ziek is, heeft de werkgever een voordeel.

Werken na pensioen zou fiscaal nog aantrekkelijker kunnen worden gemaakt door te sleutelen aan de percentages.

Loonkostenvoordeel

Werkgevers hebben geen recht op het loonkostenvoordeel als zij werknemers na de pensioengerechtigde leeftijd in dienst hebben. Er gelden een aantal voorwaarden voor de doelgroep oudere werknemers, waaronder het nog niet bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en het verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen (dat vervalt bij het bereiken van die leeftijd). Om werken na pensioen aantrekkelijk te maken zou nagedacht kunnen worden over een loonkostenvoordeel voor deze doelgroep.