

[\(https://fhi.nl/\)](https://fhi.nl/)
[**\(HTTPS://FHI.NL/LEDEN\)**](https://fhi.nl/leden)
[\(https://fhi.nl/\)](https://fhi.nl/)
**INDUSTRIËLE
ELEKTRONICA**
**GEBOUW
AUTOMATISERING**
**INDUSTRIËLE
AUTOMATISERING**
**LABORATORIUM
TECHNOLOGIE**
**MEDISCHE
TECHNOLOGIE**
[\(https://fhi.nl/industriële-elektronica/\)](https://fhi.nl/industriële-elektronica/)
[\(https://fhi.nl/gebouw-automatisering/\)](https://fhi.nl/gebouw-automatisering/)
[\(https://fhi.nl/industriële-automatisering/\)](https://fhi.nl/industriële-automatisering/)
[\(https://fhi.nl/laboratorium-technologie/\)](https://fhi.nl/laboratorium-technologie/)
[\(https://fhi.nl/medische-technologie/\)](https://fhi.nl/medische-technologie/)

Zoek een product, leverancier, dienst of nieuws

 Home (<https://fhi.nl>) » Nieuws (<https://fhi.nl/nieuws/>) » Een uitdagende arbeidsmarkt

Een uitdagende arbeidsmarkt



23 mei 2019

 Door: FHI, federatie van technologiebranches (</profiel/fhi-federatie-van-technologiebranches/>)

In de afgelopen twaalf jaar was het aantal vacatures in Nederland niet zo hoog als op dit moment. Op haar website vermeldt (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/krapte-arbeidsmarkt-neemt-verder-toe>) het CBS dat het aantal openstaande vacatures in het eerste kwartaal van 2019 opnieuw een hoogtepunt heeft bereikt. Eind maart waren er 277 duizend vacatures. Daarmee werd het recordaantal van vóór de crisis eind 2007 met 28 duizend vacatures overtroffen.



Mr. Tjeerd Hoekstra

Advocaat bij CMS

(<https://cms.law/nl/NLD/>)

De vraag waar werkgevers vandaag voor staan, is hoe zij goed gekwalificeerd personeel vinden en behouden. Als het problematisch is om gekwalificeerd personeel te vinden, omdat de vijver waaruit men vist te klein is, dan is het enige alternatief om goed gekwalificeerd personeel te behouden. In dat verband kan het aantrekkelijk of noodzakelijk zijn om oudere werknemers voor de onderneming te behouden, zodat zij hun kennis en ervaring kunnen inzetten.

Een bezwaar dat vaak wordt genoemd tegen het in dienst houden van oudere werknemers is dat dat duur zou zijn, bijvoorbeeld vanwege (i) hogere bijdrage in pensioenpremies, (ii) uitval als gevolg van arbeidsongeschiktheid en (iii) een arbeidsproductiviteit die met de jaren zou afnemen. Er zijn bezwaren die onmiskenbaar hout snijden, maar de werkgever kan andere bezwaren evengoed verhelpen door actief beleid te voeren op het in dienst houden van oudere werknemers. De wet biedt daartoe sinds enige tijd ook steeds meer handvatten.

Wel dient een onderscheid te worden gemaakt tussen werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt – want ondanks dat dit ook oudere werknemers kunnen zijn, geldt voor hen het reguliere arbeidsrecht – en werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd al wel hebben bereikt.

Actief betrokken

Voor de eerste groep geldt dat het raadzaam is beleid te voeren dat er op is gericht de oudere werknemers zo actief mogelijk bij het werkproces betrokken te houden. Te denken valt aan flexibel werken ten aanzien van arbeidstijden of arbeidsplek of – in goed onderling overleg – een aanpassing van de functie of functietaken en de bijbehorende beloning. Uitgangspunt voor de arbeidsvoorwaarden is dat een aanpassing niet te abrupt mag zijn. Men zou kunnen zeggen dat dit een nieuwe oplossing is voor de “ouderendagen” die in het verleden in cao's of bedrijfsreglementen waren opgenomen en inmiddels op basis van de gelijke behandelingswetgeving in feite niet meer worden toegepast. Het verschil met de “ouderendagen” is dat vandaag de dag iedere werknemer dezelfde rechten heeft ten aanzien van flexibel werken. Dat neemt niet weg dat de werkgever de mogelijkheden actiever kan uitdragen richting oudere werknemers die daar behoefte aan lijken te hebben.

Voor de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd al wel hebben bereikt, biedt het arbeidsrecht een zogenaamd verlicht regime als het gaat om een aantal zaken. Zo is het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat elkaar mag opvolgen verdubbeld (zes arbeidsovereenkomsten in 48 maanden). Daarnaast is de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en het daaraan gekoppelde opzegverbod bij ziekte verkort tot 13 weken. Tot op zekere hoogte zijn werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt ook goedkoper, omdat voor hen geen sociale premies of pensioenpremie meer hoeven worden afgedragen en zij bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak kunnen maken op een transitievergoeding bij beëindigen. Tot slot kan de arbeidsovereenkomst simpelweg – zonder tussenkomst van de rechter of UWV – worden opgezegd als deze is aangegaan ná de AOW-gerechtigde leeftijd.

De conclusie is dat – vanuit de theorie bekeken – bezwaren tegen het in dienst houden (of in dienst nemen) van oudere werknemers veelal kunnen worden verholpen, of dat daar in ieder geval een mouw aan kan worden gepast. De uitgangspunten zijn in feite goed. Het vraagt om inzet, aandacht en creativiteit om daar in de praktijk ook opvolging aan te geven.

