

Werken na de AOW-leeftijd: wat vinden werkgevers?

JAAP OUDE MULDER & ORLAITH TUNNEY

De AOW-leeftijd is voor veel mensen een vanzelfsprekend moment om te stoppen met werken, maar er zijn ook mensen die doorwerken. Wat vinden werkgevers hiervan? Hoewel veel werkgevers positief zijn over doorwerkende AOW'ers, staan velen het alleen toe in bijzondere gevallen, en moet het initiatief doorgaans van de werknemer komen.

Het is genoegzaam bekend dat mensen tegenwoordig langer doorwerken dan enkele jaren geleden. De arbeidsparticipatie van 50-plussers is hoger dan hij decennialang is geweest, en mensen stoppen steeds later volledig met werken. Zo is de gemiddelde pensioenleeftijd gestegen van 60,9 jaar in 2006 tot 65 jaar in 2018. Slechts een derde van de oudere werknemers stopt nog voor zijn of haar 65^{ste} verjaardag met werken. Doorwerken *na* 65 was lang een marginaal fenomeen, maar ook in deze leeftijdscategorie is de laatste jaren een stijging in de arbeidsparticipatie te zien (zie figuur 1). Er werken nu zo'n 263.000 65-plussers in Nederland, waarmee Nederland zich qua arbeidsparticipatie van 65-plussers in de Europese middenmoot bevindt. Deels is deze stijging van de arbeidsparticipatie van 65-plussers te verklaren door de gestegen AOW-leeftijd: sinds de AOW-leeftijd vanaf 2013 geleidelijk is verhoogd, vallen mensen die precies tot hun AOW-leeftijd doorwerken immers binnen deze statistieken. Toch zijn er ook steeds meer mensen die doorwerken *na* de AOW-leeftijd.

Automatisch ontslag op de AOW-leeftijd

Vrijwel alle werknemers in Nederland hebben een zogenoemd "pensioenontslagbeding" in hun contract staan, dat bepaalt dat hun arbeidscontract automatisch wordt ontbonden wanneer zij de AOW-leeftijd bereiken. Werknemers die na de AOW-leeftijd willen blijven werken zullen dus een nieuwe arbeidsovereenkomst moeten aangaan. Hierbij kan het gaan om hetzelfde soort werk bij de oude werkgever, maar ook om compleet ander werk bij een nieuwe werkgever. Vanwege het automatische ontslag op de AOW-leeftijd is men echter afhankelijk van de werkgever om door te kunnen werken. Men kan er vanzelfsprekend ook voor kiezen om door te werken als zelfstandige, maar dit valt buiten de beschouwing van dit artikel.

Hoewel werkgevers een cruciale rol spelen bij het mogelijk maken van werken na de AOW-leeftijd, is er nog maar weinig bekend over hun overwegingen en motieven. Eerder onderzoek naar dit onderwerp heeft weliswaar aangetoond dat werkgevers terughoudend zijn bij het aanbieden van arbeidscontracten aan AOW'ers, maar het is nog grotendeels onduidelijk welke orga-



Foto: Jean-Luc Laval / Flickr

nisaties in de praktijk wel en welke niet in zee gaan met AOW'ers en wat hierbij hun overwegingen zijn. Vinden werkgevers het bijvoorbeeld nodig dat doorwerkende AOW'ers zelf het initiatief nemen tot een nieuwe arbeidsovereenkomst, of zijn zij zelf bereid het initiatief te nemen? En vinden zij dat doorwerkende AOW'ers akkoord zouden moeten gaan met een lager loon dan voor hun AOW-leeftijd? En zijn er hierbij verschillen tussen sectoren of organisaties van verschillende groottes? Deze vragen proberen we te beantwoorden met in 2017 onder Nederlandse werkgevers verzamelde gegevens over doorwerkende AOW'ers (zie kader).

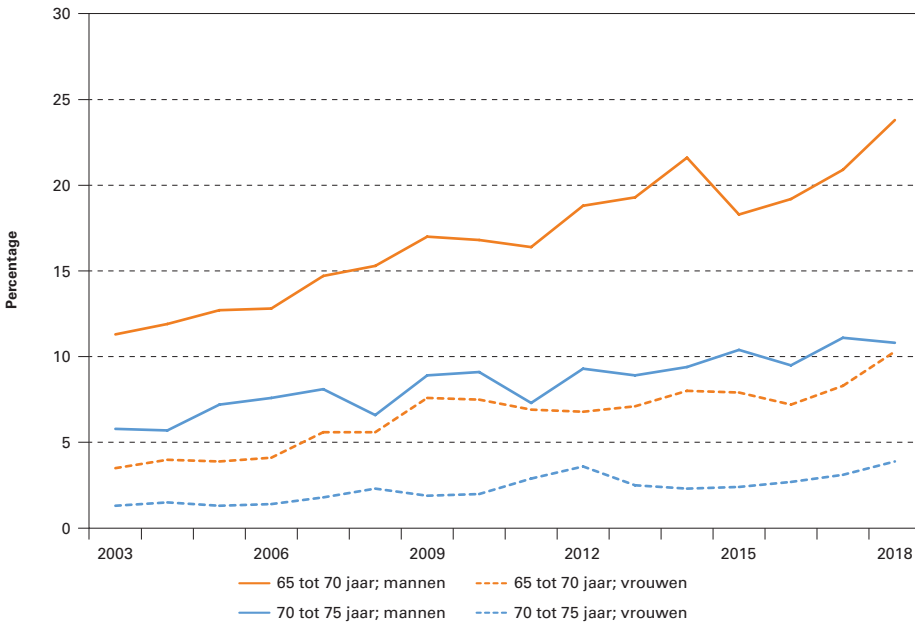
Vooraf grotere organisaties hebben AOW'ers in dienst

Ruim de helft van de organisaties in het onder-

METHODOLOGIE

We analyseren gegevens uit de vragenlijst 'Langer doorwerken, maar hoe?', die begin 2017 zijn verzameld. Voor dit onderzoek werd een steekproef van 6.000 Nederlandse organisaties met ten minste 10 werknemers benaderd. In totaal deden 1.358 organisaties mee aan het onderzoek (respons 23%). De vragenlijsten werden ingevuld door eigenaren, directeuren, (HR-)managers, en HR-medewerkers.

Figuur 1. Netto arbeidsparticipatie van 65-plussers



Bron: CBS.

zoek (54%) gaf aan ervaring te hebben met doorwerkende AOW'ers. Het kan in dat geval gaan om oud-medewerkers die na hun AOW-leeftijd opnieuw in dienst zijn genomen, of om mensen die pas na hun AOW-leeftijd bij de organisatie in dienst zijn gekomen. Hier is in het onderzoek

geen onderscheid in gemaakt, al is uit de literatuur bekend dat doorwerken bij dezelfde werkgever vaker voorkomt. Vooral grote organisaties, met meer dan 250 werknemers, hebben vaak AOW'ers in dienst gehad (72%) vergeleken met middelgrote organisaties (50 tot 250 werknemers, 55% ervaring met AOW'ers) en kleine organisaties (tot 50 werknemers, 37% ervaring met AOW'ers). Dit valt te verklaren doordat grotere organisaties vaker te maken krijgen met mensen die de AOW-leeftijd bereiken en mogelijk door willen werken, en bovendien meer massa hebben om AOW'ers mee te laten draaien in de organisatie. De verschillen tussen werkgevers in verschillende sectoren zijn minimaal.

Motieven van werkgevers

Om erachter te komen welke motieven werkgevers hebben om doorwerkende AOW'ers in dienst te nemen, hebben we werkgevers gevraagd of zij het eens dan wel oneens waren met een aantal stellingen. Deze stellingen zijn alleen voorgelegd aan werkgevers die ervaring hadden met doorwerkende AOW'ers. De resultaten staan in figuur 2.

Twee derde van de werkgevers blijkt het eens met de stelling dat doorwerkende AOW'ers over unieke kennis en/of ervaring moeten beschikken. Dit suggereert dat zij niet in zee willen gaan met AOW'ers die vergelijkbare vaardigheden hebben als andere oudere werknemers. Slechts 7 procent van de werkgevers is het oneens met deze stelling, en staan dus ook open voor AOW'ers zonder unieke kennis en/of ervaring. Tevens vindt een grote meerderheid van 70 procent van de werkgevers dat het initiatief voor doorwerken na de AOW-leeftijd bij de werknemer hoort te liggen. Dit laat zien dat stoppen met werken op de AOW-leeftijd gezien wordt als de norm, en dat als men daarvan af wil wijken, het initiatief meestal van de AOW'er zelf zal moeten komen. Daar staat tegenover dat doorwerkende AOW'ers bij veel werkgevers niet per se een lager loon hoeven te accepteren, al heeft dit mogelijk ook te maken met de unieke kennis en/of ervaring die doorwerkende AOW'ers met zich meebrengen. Omdat zij ook een AOW-uitkering ontvangen, en minder belasting betalen over hun loon, kan dit in de praktijk leiden tot een forse inkomensstijging voor doorwerkende AOW'ers. Doordat doorwerkende AOW'ers echter vaak in deeltijd werken, zal dit in de praktijk vermoedelijk meevallen.

De meeste werkgevers (81%) vinden het wel belangrijk dat er van tevoren duidelijke afspraken worden gemaakt over de duur van de nieuwe arbeidsovereenkomst. In de praktijk zullen dit vaak afspraken zijn voor een aantal maanden tot maximaal enkele jaren. Contracten voor onbepaalde tijd zijn voor AOW'ers niet erg waarschijnlijk; er is immers na de AOW-leeftijd geen moment meer dat werkgevers zonder kosten een dergelijk contract kunnen stopzetten. Ten slotte blijkt dat er maar weinig werkgevers zijn (22%) die doorwerken na de AOW-leeftijd toestaan uit sociaal oogpunt, bijvoorbeeld omdat een werknemer erg aan de sociale contacten van het werk gehecht is.

AFSCHAFFEN VAN AUTOMATISCH ONTSLAG OP DE AOW-LEEFTIJD

Met enige regelmaat gaan er stemmen op om automatisch ontslag op de AOW-leeftijd voor werknemers af te schaffen. Dit zou werknemers meer zeggenschap geven over het moment van pensionering, ook als dat na de AOW-leeftijd zou zijn. Zij zouden dan niet meer, zoals in de huidige situatie, afhankelijk zijn van hun werkgever.

De Rijksoverheid besloot in 2008 om haar eigen ambtenaren het recht te geven door te werken tot 70 jaar, in plaats van hen op de AOW-leeftijd automatisch te ontslaan. Hoewel dit voor doorwerkende rijksambtenaren nuttig geweest kan zijn, heeft dit echter gemiddeld genomen niet geleid tot een hogere verwachte of gewenste pensioenleeftijd voor rijksambtenaren ten opzichte van oudere werknemers in andere sectoren (zie tabel). Impliciete normen over stoppen met werken boven een bepaalde leeftijd en een gebrek aan steun vanuit de organisatie en leidinggevende waren hier debet aan. Dit beleid is per 1 januari 2020 dan ook weer afgeschaft, nu met oog op verjonging van het rijksambtenarenbestand.

Door het afschaffen van het automatisch ontslag op de AOW-leeftijd krijgen werknemers meer vrijheid om hun uittreden uit de arbeidsmarkt te regelen naar eigen inzicht. De meeste landen die geen vastgestelde leeftijd hebben waarop het contract van oudere werknemers ontbonden kan worden (bijvoorbeeld de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk) kennen echter een veel lagere ontslagbescherming en een meer flexibele arbeidsmarkt. Het lijkt dan ook waarschijnlijk dat Nederlandse werkgevers het automatische ontslag op de AOW-leeftijd niet zonder slag of stoot zullen willen opgeven.

Gemiddelde gewenste en verwachte pensioenleeftijden van oudere werknemers (van 60 jaar en ouder) uit verschillende sectoren

Sector	Gewenste pensioenleeftijd	Verwachte pensioenleeftijd	
Overheid	Rijksambtenaren	63,4	65,7
	Overige ambtenaren	63,4	65,7
	Overige overheid	64,0	65,9
Onderwijs	63,6	65,6	
Bouw	62,7	65,5	
Zorg	63,7	65,9	
Welzijn	63,9	66,0	

Bron: NIDI Werk & Pensioenpanel (1^e ronde, 2015).

AOW-leeftijd blijft de norm

Hoewel doorwerken na de AOW-leeftijd duidelijk in opmars is, blijft het vooralsnog een fenomeen van relatief beperkte omvang. Het merendeel van de mensen wil niet doorwerken na de AOW-leeftijd; zij zijn blij om met pensioen te gaan. Voor de mensen die wel willen doorwerken na de AOW-leeftijd kan het automatisch ontslag een drempel opwerpen, omdat het mensen afhankelijk maakt van de welwillendheid van werkgevers om AOW'ers in dienst te nemen. Afschaffen van deze regeling wordt weleens gesuggereerd, maar lijkt voorlopig niet heel waarschijnlijk (zie kader).

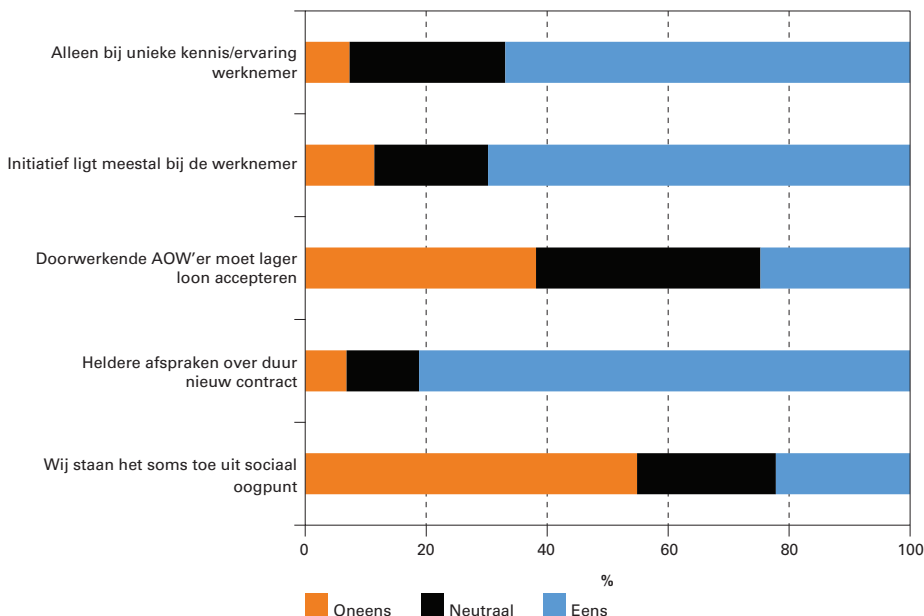
Uit ons onderzoek blijkt dat ook voor werkgevers de AOW-leeftijd normerend blijft: hoewel iets meer dan de helft van de werkgevers weleens AOW'ers in dienst heeft (gehad), zijn de meesten van hen hier alleen toe bereid onder bepaalde voorwaarden. Zo willen veel werkgevers het alleen toestaan als de AOW'er unieke kennis en/of ervaring te bieden heeft, en dan vaak alleen als er duidelijke afspraken worden gemaakt over de duur van het contract, en als de werknemer zelf het initiatief neemt. Met de groeiende krapte op de arbeidsmarkt, vooral in sectoren als de zorg en het onderwijs, zou dit evenwel in de toekomst snel kunnen veranderen.

Jaap Oude Mulders, NIDI-KNAW en

Rijksuniversiteit Groningen,
e-mail: oudemulders@nidi.nl

Orlaith Tunney, NIDI-KNAW en Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: tunney@nidi.nl

Figuur 2. Werkgevers over condities waaronder werknemers na de AOW-leeftijd door mogen/willen werken



Bron: NIDI Werkgeverssurvey 2017.

LITERATUUR:

- CBS (2019), *Werknemers in 2018 gemiddeld 65 jaar bij pensionering*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- Oude Mulders, J. (2019), *Welke werkgevers laten mensen doorwerken na de AOW-leeftijd?* *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(4), pp. 395-406.
- Oude Mulders, J., K. Henkens en H.P. van Dalen (2017), *Zet loslaten van de verplichte pensioenleeftijd aan tot langer doorwerken? De rol van informele drempels*. *Tijdschrift voor HRM*, 20(11), pp. 1-19.