

Welke werkgevers laten mensen doorwerken na de AOW-leeftijd?

Jaap Oude Mulders*

Werken na de AOW-leeftijd is een klein, maar langzaam groeiend fenomeen. Het kan mensen die nog niet klaar zijn om met pensioen te gaan helpen betrokken te blijven bij het arbeidsproces, met bijkomende voordelen als sociale contacten, structuur en een financiële aanvulling op het pensioeninkomen. Het werkgeversperspectief op werken na de AOW-leeftijd bleef echter grotendeels onderbelicht. In dit artikel is onderzocht welke organisaties ervaring hebben met mensen die doorwerken na hun AOW-leeftijd en wat voor werkgevers overwegingen zijn om dit te faciliteren. Uit de resultaten blijkt dat vooral grote organisaties met relatief veel oudere werknemers vaak ervaring hebben met doorwerkende AOW'ers. In veel organisaties gaat het echter om slechts een paar gevallen per jaar. Werkgevers blijken vaak alleen geïnteresseerd te zijn in een dienstverband na de AOW-leeftijd als een werknemer over unieke kennis of ervaring beschikt, en zelf het initiatief neemt tot een nieuw dienstverband. Loon inleveren is vanuit werkgeversperspectief vaak geen vereiste, al worden wel duidelijke afspraken gemaakt over de lengte van het nieuwe dienstverband. Doorwerken na de AOW-leeftijd toestaan uit sociaal oogpunt komt daarentegen niet vaak voor.

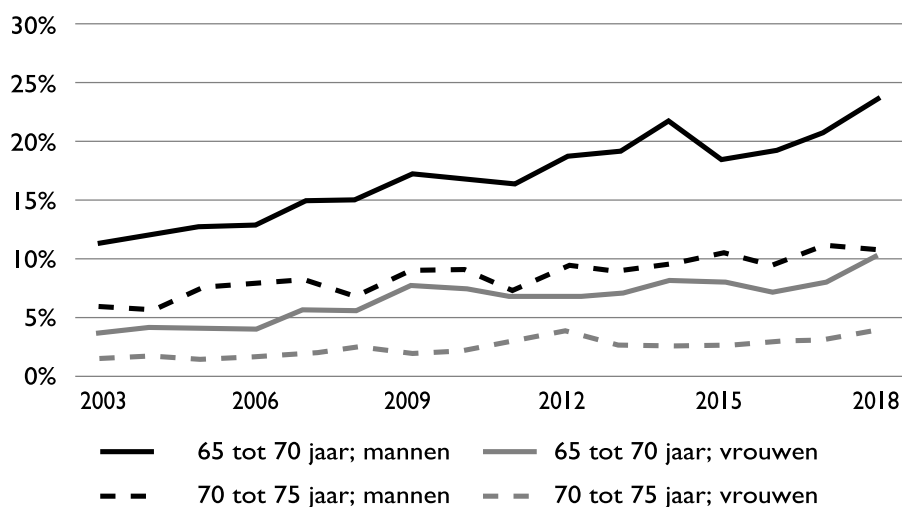
Inleiding

Oudere werknemers in Nederland werken steeds langer door. Door het afschaffen van de mogelijkheden tot fiscaal gestimuleerd vervroegd pensioen en de verhoging van de AOW-leeftijd worden werknemers gestimuleerd om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Dit heeft geleid tot een fors gestegen arbeidsparticipatie onder ouderen en een hogere gemiddelde pensioenleeftijd, gestegen van 60,9 jaar in 2006 tot 65 jaar in 2018. Slechts een derde van de oudere werknemers stopt nog voor hun 65ste verjaardag met werken (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2019a).

Doorwerken na 65 was lang een marginaal fenomeen: de AOW-leeftijd stond tot 2012 vast op 65 en de meeste mensen traden al ruim voor de AOW-leeftijd uit. Met de huidige tendens naar later pensioen is werken na 65 echter een stuk gebruikelijker geworden. Figuur 1 toont de netto arbeidsparticipatie van 65-plussers sinds 2003. Hier is duidelijk te zien dat werken na 65 veel vaker voorkomt dan in het verleden. Voor mannen van 65 tot 70 jaar is de arbeidsdeelname ruim verdubbeld, van 11% tot 23%, terwijl ook in de leeftijdsgroep van 70 tot 75 meer mannen actief zijn. De arbeidsdeelname van oudere vrouwen is lager, maar eveneens aan een forse opmars bezig. Deels is deze stijging van de arbeidsparticipatie van 65-plussers te verklaren door de gestegen AOW-leeftijd:

* Jaap Oude Mulders is werkzaam bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW)/Rijksuniversiteit Groningen. E-mailadres: oudemulders@nidi.nl.

sinds de AOW-leeftijd vanaf 2013 geleidelijk is verhoogd, vallen mensen die precies *tot* hun AOW-leeftijd doorwerken immers binnen deze statistieken. Dat is echter niet het hele verhaal. Er zijn ook steeds meer mensen die *na* de AOW-leeftijd doorwerken. Helaas valt met de CBS-gegevens niet precies genoeg onderscheid te maken tussen mensen voor en na hun AOW-leeftijd, maar uit onderzoek blijkt dat doorwerken na de AOW-leeftijd (of internationaal: doorwerken na de ‘standaard pensioenleeftijd’, waarvan de betekenis kan verschillen per land, afhankelijk van een staatspensioen, automatisch ontslag, enzovoort) langzaam maar geleidelijk vaker voorkomt (Cahill, Giandrea, & Quinn, 2015; Dingemans, Henkens, & Van Solinge, 2017; Pleau & Shauman, 2013).



Figuur 1 *Netto arbeidsparticipatie van 65-plussers*
Bron: CBS (2019b)

Werken na de AOW-leeftijd kan verschillende vormen aannemen. In vrijwel alle cao's of arbeidscontracten in Nederland is een zogenaamd pensioenontslagbeding opgenomen, die bepaalt dat het arbeidscontract automatisch eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. Werknemers die willen doorwerken, zullen dus een nieuwe arbeidsovereenkomst moeten aangaan, ofwel met hun voormalige werkgever, ofwel met een andere werkgever. Dit is vanzelfsprekend alleen mogelijk wanneer de werkgever hiermee instemt. Rijksambtenaren vormden een tijdlang een uitzondering op dit principe. In een poging het goede voorbeeld te geven voor langer doorwerken besloot de rijksoverheid in 2008 dat haar eigen ambtenaren standaard mochten doorwerken tot hun 70ste verjaardag. Dit beleid lijkt echter nauwelijks invloed te hebben gehad op de pensioenwensen van rijksambtenaren (Oude Mulders, Henkens, & Van Dalen, 2017) en wordt per 2020 weer ongedaan gemaakt, hoewel de rijksoverheid zegt verzoeken tot doorwerken na de AOW-leeftijd van haar eigen medewerkers in veel gevallen te blijven honoreren (Trouw, 2019). Oudere werknemers die willen doorwerken voorbij de AOW-leeftijd kunnen er ook voor kiezen zelfstandig ondernemer te

worden, waarna het ze vrijstaat voor hun oude werkgever en andere werkgevers te werken (Oude Mulders & Damman, 2019; Van Solinge, 2014). Voor mensen die voor het bereiken van hun AOW-leeftijd al zelfstandig ondernemer waren, gebeurt er niets bijzonders. Zij kunnen naar eigen inzicht doorwerken tot wanneer zij zelf willen.

Werkgevers krijgen in het onderzoek naar doorwerken na de AOW-leeftijd nog maar weinig aandacht, terwijl hun rol essentieel is: omdat vrijwel alle ouderen worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd, zijn ouderen die *willen* doorwerken in loondienst afhankelijk van een werkgever voor een nieuwe arbeidsovereenkomst. We weten echter nog nauwelijks welke werkgevers hiervoor openstaan en wat hun overwegingen zijn. In dit artikel onderzoek ik daarom doorwerken na de AOW-leeftijd vanuit het werkgeversperspectief. De centrale onderzoeksvraag is: welke werkgevers laten mensen doorwerken na de AOW-leeftijd?

Het kan, vanuit het werkgeversperspectief, dus gaan om voormalig werknemers die automatisch zijn ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd en met wie een nieuw contract wordt afgesproken, maar ook om AOW'ers met wie geen eerdere arbeidsrelatie bestond. Hier wordt in dit artikel geen onderscheid tussen gemaakt. Om de onderzoeksvraag te beantwoorden analyseer ik data die in 2017 zijn verzameld onder Nederlandse werkgevers middels een vragenlijst over hoe werkgevers omgaan met hun vergrijzende personeelsbestand en met langer doorwerkende oudere werknemers. Ik onderzoek de effecten op het al dan niet laten doorwerken van AOW'ers met twee groepen onafhankelijke variabelen: (1) structurele kenmerken van de organisatie, zoals sector, organisatiegrootte, personeelskenmerken en het al dan niet ervaren van rekruteringsproblemen; en (2) een aantal veelvoorkomende zorgen die leven onder werkgevers. Hierbij gaat het om zorgen over het personeel in het kader van langer doorwerken – zoals zorgen over beperkte inzetbaarheid van werknemers met gezondheidsklachten en een gebrek aan doorgroeimogelijkheden voor jongeren.

Om meer inzicht te bieden in de overwegingen van werkgevers met betrekking tot doorwerkende AOW'ers presenteer ik ten slotte een aantal stellingen die alleen zijn voorgelegd aan werkgevers die ervaring hebben met doorwerkende AOW'ers. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de vraag wie het initiatief neemt bij doorwerken na de AOW-leeftijd en of werkgevers vinden dat AOW'ers een lager loon zouden moeten accepteren. De antwoorden van werkgevers op deze stellingen bieden enig inzicht in de vraag waarom werkgevers in zee gaan met AOW'ers en welke AOW'ers de meeste kans maken op doorwerken na de AOW-leeftijd.

Doorwerken na de AOW-leeftijd in de literatuur

Omdat de meeste mensen vroeger ruim voor de AOW-leeftijd stopten met werken, is er relatief weinig literatuur over doorwerkende gepensioneerden. Pas sinds enige jaren is er meer aandacht voor doorwerken na de AOW-leeftijd (in internationaal verband: doorwerken na de 'standaard pensioenleeftijd'), waarbij er echter vooral aandacht is geweest voor het werknemersperspectief (Behr & Bennett, 2015; Sullivan & Al Ariss, 2019). Hoewel er veel bekend is over hoe werkgevers met oudere werknemers in het algemeen omgaan, is de specifieke

situatie van doorwerken na de AOW-leeftijd grotendeels genegeerd in de literatuur. De algemene literatuur over werkgevers en oudere werknemers suggereert dat werkgevers erg selectief zullen zijn en maar een enkele oudere werknemer zullen willen laten doorwerken.

Waarom willen werknemers doorwerken?

Doorwerken na de standaard pensioenleeftijd is in de meeste geïndustrialiseerde landen een groeiend fenomeen, hoewel de percentages tussen landen fors verschillen (Dingemans et al., 2017; Pleau & Shauman, 2013). Omdat arbeidsmarkten en pensioeninstituten sterk verschillen per land – denk aan wel of geen verplichte pensioenopbouw, de mate van pensioenopbouw, automatisch ontslag op ‘de pensioenleeftijd’, enzovoort – zijn bevindingen uit het buitenland echter vaak in beperkte mate toepasbaar op de Nederlandse context. Zo blijkt dat de meeste Nederlandse werkende AOW’ers een relatief lichte deeltijdbaan hebben, terwijl veel werkende gepensioneerde Italianen en Oostenrijkers een relatief zware deeltijdbaan of voltijdzaam hebben (Dingemans & Henkens, 2019a).

Er zijn verschillende redenen aan te wijzen waarom mensen door willen werken na de AOW-leeftijd. Mor-Barak (1995) onderscheidt vier hoofdredenen: (1) voor de sociale context, (2) voor persoonlijke voldoening, (3) om financiële redenen, en (4) om ‘generatieve’ redenen (kennis willen overdragen aan de volgende generatie). Vooral mensen die hun werk met plezier doen en hechten aan de sociale status van het werkende leven, inclusief de bijbehorende sociale contacten en structuur, zijn meer geneigd door te werken na de AOW-leeftijd (Fasbender, Wang, Voltmer, & Deller, 2016). Financiële motieven lijken in Nederland een minder grote rol te spelen. Hoewel het extra inkomen een nuttige aanvulling kan zijn op het pensioen, zeker in een tijd van pensioenkortingen, hebben de meeste Nederlanders een relatief hoog pensioeninkomen en hoeven zij niet uit bittere noodzaak te blijven werken (Dingemans et al., 2017).

Doorwerken na de AOW-leeftijd kan voor werknemers een last of een lust zijn, afhankelijk van de mate van vrijwilligheid van het doorwerken. Wanneer men zich gedwongen voelt om door te werken, bijvoorbeeld uit financiële noodzaak, is dit meestal slecht voor het welbevinden. Als men daarentegen doorwerkt vanuit een persoonlijke motivatie, is dat vaak juist beter voor het welbevinden dan volledig stoppen met werken (Dingemans & Henkens, 2019b).

Rol van werkgevers

Werkgevers worden sinds enkele decennia in toenemende mate geconfronteerd met de vergrijzing van hun personeelsbestand. In de eerste plaats zijn er nu meer oudere werknemers in de beroepsbevolking dan ooit, en dit aandeel zal nog stijgen tot pakweg 2040 (Stoeldraijer & Van Duin, 2018). Daarnaast werken oudere werknemers ook nog eens veel langer door dan vroeger. Voor veel werkgevers is dit een zorgelijke ontwikkeling. Er heersen hardnekkige stereotiepe beelden over oudere werknemers, zoals dat zij minder openstaan voor scholing, vaker ziek zijn en als geheel minder productief dan jongere werknemers, terwijl

de loonkosten voor oudere werknemers doorgaans hoger zijn dan voor jongeren (Oude Mulders, Henkens, & Van Dalen, 2020; Posthuma & Campion, 2009). Veel werkgevers proberen dan ook, voor zover dat nog mogelijk is, aan te sturen op ontzietmaatregelen en (gedeeltelijke) uittreden van oudere werknemers (Van Dalen, Henkens, & Wang, 2015). Weinig werkgevers investeerden in om- of bijscholing van oudere werknemers, vermoedelijk omdat de terugverdiensijd op de investering vaak beperkt was. Door de veranderde regelgeving rondom vervroegd pensioen en de verhoogde AOW-leeftijd zijn werkgevers de laatste jaren echter wel gestimuleerd om meer actie te ondernemen om oudere werknemers op een productieve manier te laten bijdragen, in ieder geval tot de AOW-leeftijd (Oude Mulders et al., 2020).

Door het automatische ontslag voor ouderen bij het bereiken van de AOW-leeftijd is voor werkgevers het in dienst nemen van AOW'ers een op zichzelf staande beslissing. Het weinige onderzoek dat specifiek naar deze beslissing is gedaan wijst erop dat werkgevers erg selectief zijn in deze beslissing. Bij terugkerende AOW'ers (dat wil zeggen: oudere werknemers die na hun AOW-leeftijd bij dezelfde organisatie willen werken) zijn de meeste managers alleen bereid hen een nieuw contract aan te bieden wanneer de werknemer over unieke kennis of kwaliteiten beschikt, goed heeft gefunctioneerd tot aan de AOW-leeftijd, gezond is én bereid is loon in te leveren (Oude Mulders, Van Dalen, Henkens, & Schippers, 2014). Voor AOW'ers die geen eerdere relatie met de organisatie hadden is de kans gemiddeld genomen nog lager; bij gebrek aan informatie over hun productiviteit lijken veel werkgevers het risico van het dienstverband alleen in uitzonderlijke gevallen aan te gaan (Karpinska, Henkens, & Schippers, 2013). Ten slotte zijn er ook nog werkgevers die pertinent weigeren om AOW'ers terug te halen, los van de eigenschappen van desbetreffende AOW'er. Mogelijk zijn er in sommige organisaties richtlijnen die, in het kader van verjonging van het personeelsbestand, het werken met AOW'ers verbieden. Ook kan het zijn dat werkgevers in hun handelingsvrijheid worden beperkt door cao-afspraken, maar over dit onderwerp is nog weinig bekend.

Methodie

Data

De data zijn verzameld middels een vragenlijst, getiteld *Langer doorwerken, maar hoe?*, die tussen december 2016 en maart 2017 is verspreid onder een gestratificeerde steekproef van 6.000 organisaties. Het steekproefkader bestond uit alle organisaties met minstens tien werknemers, omdat zeer kleine organisaties vaak weinig formeel beleid hebben. In de steekproeftrekking is verder rekening gehouden met sectoren en organisatiegrootte (aantal werknemers), om zo antwoorden van een divers palet aan organisaties te garanderen en te kunnen vergelijken. In de vragenlijst was aandacht voor verschillende soorten vragen over vergrijzing op de arbeidsmarkt en van het eigen personeelsbestand, en hoe men daarmee omgaat. Het onderzoek werd uitgezet per post; respondenten konden de papieren vragenlijst invullen en terugsturen, of een onlineversie van de vragenlijst invullen. 1.358 organisaties deden uiteindelijk mee aan het onderzoek (23% respons), waarvan de helft per post was teruggestuurd, en de helft online

was ingevuld. Deze respons is lager dan van veel onderzoek onder individuen, maar is vergelijkbaar met andere onderzoeken onder organisaties, waar de bereidheid om mee te doen aan wetenschappelijk onderzoek vaak relatief laag is (Baruch & Holtom, 2008; Conen, Henkens, & Schippers, 2011). Na het verwijderen van respondenten met ontbrekende waarden bleven er 1.258 organisaties over. Het onderzoek was gericht aan de directie, maar in de brief werd vermeld dat ook andere medewerkers met kennis van zaken namens de organisatie mee mochten doen. De respondenten waren eigenaar/groootaandeelhouder (23%), directeur (24%), hoofd personeelszaken (27%), medewerker personeelszaken (12%) of manager (14%).

Afhankelijke variabelen

De belangrijkste afhankelijke variabele voor dit onderzoek is of men ervaring heeft met mensen die doorwerken na hun AOW-leeftijd. Hiertoe is de vraag gesteld: 'Heeft uw organisatie ervaring met mensen die doorwerken na hun pensioen?', met als antwoordopties 'ja' en 'nee'. Vervolgens werd gevraagd naar de frequentie hiervan in de afgelopen tijd: 'Hoe vaak is het in de afgelopen twee jaar voorgekomen dat iemand in uw organisatie doorwerkt na zijn/haar pensioen?' Ten slotte werden, alleen aan de organisaties die ervaring hadden met AOW'ers, de volgende stellingen gepresenteerd over werkende AOW'ers: 'Doorwerkende gepensioneerden in deze organisatie hebben unieke kennis en/of ervaring'; 'Doorwerken na pensioen gebeurt in deze organisatie meestal op initiatief van de werknemer'; 'Als mensen in deze organisatie willen doorwerken na hun pensioen, moeten zij een lager loon accepteren'; 'Wij maken heldere afspraken over de duur van een nieuw contract voor doorwerkende gepensioneerden'; en 'Wij laten mensen soms doorwerken na hun pensioen uit sociaal oogpunt'. Men kon antwoorden op een vijfpuntsschaal, van 'helemaal oneens' (1) tot 'helemaal eens' (5); dit is in de analyse teruggebracht tot drie categorieën, 'oneens' (1-2), 'neutraal' (3) en 'eens' (4-5).

Onafhankelijke variabelen

Om te onderzoeken welke organisaties ervaring hebben met werknemers die doorwerken na de AOW-leeftijd, wordt dit gerelateerd aan een aantal organisatie- en personeelskenmerken, alsook aan zorgen van de werkgever in het kader van langer doorwerken. Organisationskenmerken zijn sector en grootte. Sector is bepaald door te vragen in welke sector de organisatie actief is, gebruikmakend van de internationaal gebruikte NACE-codes. Deze sectoren zijn, om de interpretatie eenvoudiger te maken, teruggebracht naar drie brede sectoren, te weten 'Industrie en bouw', 'Diensten en handel' en '(Semi)publiek'. Organisationsgrootte is bepaald door te vragen naar het aantal medewerkers op vestigingsniveau. Ook hier worden vervolgens drie groepen onderscheiden, te weten kleine organisaties (10-49 medewerkers), middelgrote organisaties (50-249 medewerkers) en grote organisaties (250 of meer medewerkers).

Vervolgens zijn een aantal kenmerken van het personeelsbestand opgevraagd, zoals het percentage vrouwen, het percentage oudere werknemers (ouder dan 50 jaar), het percentage werknemers met een flexibel contract en het percentage werknemers dat parttime werkt. Deze percentages zijn voor de analyse getransformeerd naar proporties, met een waarde tussen 0 en 1. Ook is gevraagd of

men recent moeilijkheden heeft gehad met het rekruteren van personeel. De antwoordopties waren hier: 'nee, geen moeilijkheden', 'ja, een enkele keer' en 'ja, vaak'.

Ten slotte zijn werkgevers gevraagd naar de mate waarin men zich zorgen maakt over een aantal zaken in het kader van de vergrijzing en het langer doorwerken. De vraagstelling was: 'Mensen moeten tegenwoordig veel langer doorwerken dan vroeger. In hoeverre maakt u als werkgever zich in dat kader zorgen over...', met de volgende specifiekere zorgen: 'Of werknemers het lichamelijk volhouden'; 'Of werknemers het geestelijk volhouden', 'Gebrek aan instroom jongere werknemers', 'Of we werknemers gemotiveerd houden', 'Doorgroeimogelijkheden voor jongeren', en 'Beperkte inzetbaarheid van werknemers met gezondheidsklachten'. Men werd gevraagd te antwoorden op een vijfpuntsschaal, met als antwoordopties 'niet' (1), 'weinig' (2), 'tamelijk' (3), 'erg' (4), en 'heel erg' (5). Tabel 1 toont de verdeling van de organisatie- en personeelskenmerken van de deelnemende organisaties.

Tabel 1 *Achtergrondkenmerken van de organisaties*

| | % of gemiddelde | Standaardafwijking |
|-------------------------------|-----------------|--------------------|
| Sector | | |
| Industrie & bouw | 34,30% | |
| Diensten & handel | 29,04% | |
| (Semi)publiek | 36,66% | |
| Grootte | | |
| Klein (10-49) | 33,56% | |
| Middelgroot (50-249) | 38,93% | |
| Groot (\geq 250) | 27,51% | |
| Percentage van het personeel | | |
| Vrouw | 42,64% | |
| Ouder dan 50 | 32,15% | |
| Flexibel contract | 14,37% | |
| Werkt parttime | 40,33% | |
| Rekruteringsproblemen | | |
| Nee | 34,87% | |
| Ja, soms | 34,20% | |
| Ja, vaak | 30,94% | |
| Zorgen over | | |
| Lichamelijk volhouden | 3,23 | 1,14 |
| Mentaal volhouden | 3,07 | 0,96 |
| Gebrek aan instroom jongeren | 2,99 | 1,11 |
| Werknemers gemotiveerd houden | 2,99 | 0,96 |
| Doorgroeimogelijkheden | 2,71 | 0,93 |
| Beperkte inzetbaarheid | 3,42 | 1,05 |

Resultaten

Van de 1.258 deelnemende organisaties hebben 674, oftewel 54%, ervaring met mensen die doorwerken na de AOW-leeftijd. Om te onderzoeken welke organi-

saties dit zijn is een logistische regressie uitgevoerd. De resultaten staan weergegeven in tabel 2. Hieruit blijkt dat organisaties in de (semi)publieke sector het vaakst ervaring hebben met mensen die doorwerken na de AOW-leeftijd. Verder blijkt dat hoe meer werknemers, hoe waarschijnlijker het is dat een organisatie ervaring heeft met mensen die doorwerken na de AOW-leeftijd. Dit valt logischerwijs te verklaren, omdat zij nu eenmaal meer oud-werknemers hebben die hierin geïnteresseerd kunnen zijn en ook schaalvoordelen hebben om doorwerkende ouderen te kunnen inpassen. Organisaties waar veel vrouwen werken hebben minder vaak ervaring met doorwerken na de AOW-leeftijd. Organisaties met veel ouderen hebben daarentegen vaker ervaring. Het ervaren van moeilijkheden bij de rekrutering van nieuw personeel heeft geen significant effect op het hebben van ervaring met doorwerken na de AOW-leeftijd; kennelijk worden doorwerkende AOW'ers niet direct gezien als vervanging, wanneer men moeite heeft regulier personeel te vinden. Zorgen over langer doorwerken zijn niet sterk gerelateerd aan het hebben van ervaring met doorwerken na de AOW-leeftijd; alleen werknemers met sterke zorgen over beperkte doorgroeimogelijkheden voor jongeren hebben minder vaak ervaring met doorwerken na de AOW-leeftijd.

Tabel 2 *Resultaten van een logistische regressieanalyse over het ervaring hebben met mensen die doorwerken na hun AOW-leeftijd*

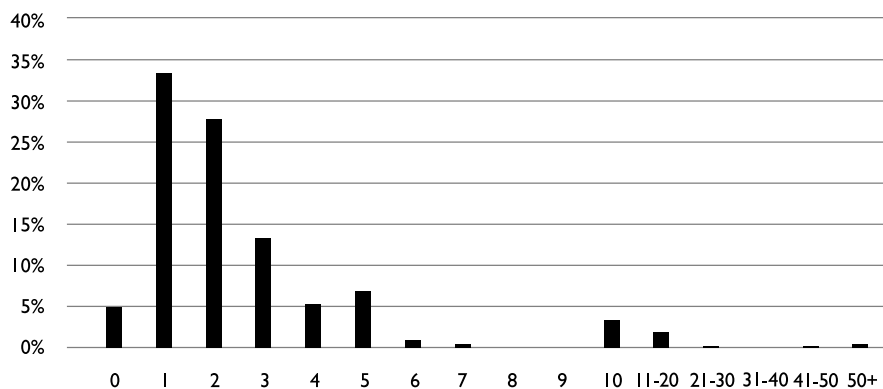
| | OR | SF |
|------------------------------------|----------|------|
| Sector (ref. = Industrie & bouw) | | |
| Diensten & handel | 1,34 | 0,24 |
| (Semi)publiek | 1,68 * | 0,39 |
| Grootte (ref. = Klein (10-49)) | | |
| Middelgroot (50-249) | 2,22 *** | 0,34 |
| Groot (≥ 250) | 4,61 *** | 0,84 |
| Percentage van het personeel | | |
| Vrouw | 0,26 ** | 0,11 |
| Ouder dan 50 | 3,44 ** | 1,38 |
| Flexibel contract | 1,05 | 0,44 |
| Werkt parttime | 1,12 | 0,47 |
| Rekruteringsproblemen (ref. = Nee) | | |
| Ja, soms | 1,22 | 0,19 |
| Ja, vaak | 1,24 | 0,22 |
| Zorgen over | | |
| Lichamelijk volhouden | 0,93 | 0,07 |
| Mentaal volhouden | 1,01 | 0,08 |
| Gebrek aan instroom jongeren | 1,03 | 0,07 |
| Werknemers gemotiveerd houden | 1,09 | 0,10 |
| Doorgroeimogelijkheden | 0,70 *** | 0,06 |
| Beperkte inzetbaarheid | 1,03 | 0,09 |

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

OR = Odds Ratio; SF = Standaardfout

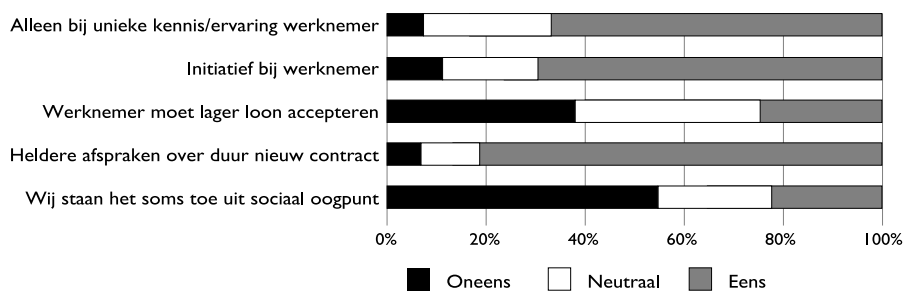
Figuur 2 toont een frequentieverdeling van het aantal keren dat organisaties in de afgelopen twee jaar mensen na hun AOW-leeftijd hebben laten doorwerken.

Het antwoord '0' is hier mogelijk, omdat eerder in het algemeen naar ervaring met doorwerkende AOW'ers werd gevraagd, terwijl hier specifiek naar het aantal ervaringen in de laatste twee jaar wordt gevraagd. Uit de resultaten blijkt duidelijk dat het in de meeste organisaties maar sporadisch voorkomt dat iemand doorwerkt na de AOW-leeftijd. De enige variabele die samenhangt met het aantal ervaringen is organisatiegrootte, want grotere organisaties hebben meer ervaringen. Dit valt wederom te verklaren uit het grotere aantal mogelijkheden en de schaalvoordelen die grotere organisaties hebben.



Figuur 2 *Aantal keren dat organisaties met ervaring in de afgelopen 2 jaar iemand na zijn/haar pensioen hebben laten doorwerken*

Figuur 3 toont de mate waarin werkgevers het (on)eens zijn met een aantal stellingen over doorwerkende AOW'ers in hun organisaties. De resultaten bieden enig inzicht in de manier waarop doorwerken na de AOW-leeftijd tot stand komt en voor welke medewerkers organisaties het doorwerken zien zitten. Allereerst is twee derde van de werkgevers het eens met de stelling dat doorwerkende AOW'ers over unieke kennis en/of ervaring moeten beschikken. Voor slechts 7% van de werkgevers is dit expliciet niet het geval. Daarnaast vinden 7 van de 10 werkgevers dat het initiatief voor doorwerken na de AOW-leeftijd bij de werknemer hoort te liggen. Het accepteren van een lager loon wanneer medewerkers doorwerken na de AOW-leeftijd vinden werkgevers minder vaak nodig. Slechts een kwart is het met deze stelling eens, terwijl 38% het oneens is en 37% er geen uitgesproken mening over heeft. Heldere afspraken over de duur van het nieuwe contract vinden werkgevers wel erg belangrijk: ruim 81% is het hier mee eens. Dit komt vermoedelijk door wet- en regelgeving: wanneer er geen heldere afspraken gemaakt worden over de duur van een nieuw contract, kan het voor werkgevers moeilijk zijn van doorwerkende AOW'ers af te komen. Het toestaan van doorwerken na de AOW-leeftijd uit sociaal oogpunt, bijvoorbeeld omdat een werknemer erg aan de sociale contacten van zijn/haar werk gehecht is, blijkt voor slechts een kleine groep werkgevers (22%) aan de orde te zijn. De meerderheid van de werkgevers weigert dit echter te doen.



Figuur 3 *Mate waarin werkgevers het (on)eens zijn met een aantal stellingen over doorwerkende AOW'ers in hun organisaties*

Discussie

Doorwerken na de AOW-leeftijd is een klein, maar langzaam groeiend fenomeen. Het kan oudere werknemers die nog niet volledig met pensioen willen gaan de kans bieden om te blijven bijdragen aan het arbeidsproces, met alle positieve kenmerken die daarbij komen kijken, zoals sociale contacten, maatschappelijke status en financiële aanvulling op het pensioen (Dingemans et al., 2017; Mor-Barak, 1995). Wanneer werknemers bij een organisatie willen blijven werken – dus niet als zelfstandige – zijn zij hiervoor echter afhankelijk van werkgevers; arbeidscontracten lopen standaard af bij het bereiken van de AOW-leeftijd, en men moet een nieuw contract overeenkomen (Oude Mulders et al., 2017).

Uit dit artikel is gebleken dat ongeveer de helft van Nederlandse organisaties (met minstens tien werknemers) ervaring heeft met mensen die doorwerken na hun AOW-leeftijd. Doorwerken na de AOW-leeftijd komt vooral voor bij grotere organisaties waar al veel ouderen werken. Daarnaast gebeurt het bij organisaties in de (semi)publieke sector iets vaker dan in de industrie- en dienstensector. Hierbij kan meespelen dat rijksambtenaren de afgelopen jaren altijd de vrijheid kregen om door te werken na hun AOW-leeftijd. Dit heeft er overigens niet toe geleid dat rijksambtenaren op veel grotere schaal doorwerken dan andere werknemers (Oude Mulders et al., 2017). Het aflopen van deze regeling per 2020 (Trouw, 2019) toont verder aan dat werkgevers niet onverholven positief zijn over werknemers de keuze geven na de AOW-leeftijd door te werken. Werkgevers lijken graag enige mate van controle te houden.

Uit de resultaten blijkt dat van een normale arbeidsmarkt, waar vraag (werkgevers) en aanbod (werknemers) elkaar vinden, voor AOW'ers nauwelijks sprake is. Veel werkgevers willen ouderen alleen laten doorwerken na de AOW-leeftijd als die unieke kennis of ervaring meebrengen. Daarnaast laten zij het initiatief in veel gevallen aan de werknemer: wanneer die niet aangeeft door te willen werken zal een dergelijke constructie dus in veel gevallen niet overwogen worden. Zoals het weinige eerdere onderzoek al suggereerde zijn werkgevers dus zeer selectief bij doorwerkende AOW'ers (Karpinska et al., 2013; Oude Mulders et al., 2014). Daarnaast wijzen de resultaten van de stellingen over doorwerkende

AOW'ers erop dat werkgevers zo weinig mogelijk 'gedoe' willen bij doorwerkende AOW'ers. De meeste werkgevers staan er niet op dat AOW'ers per se een lager loon moeten accepteren, er worden meestal duidelijke afspraken gemaakt over de duur van het nieuwe contract, en doorwerken toestaan vanuit sociaal oogpunt, bijvoorbeeld uit medelijden met iemand die erg aan zijn of haar werk gehecht is, komt maar zelden voor. Dit kan als resultaat worden gezien van de sinds 2016 geldende Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, waarmee de wetgever geprobeerd heeft om werken na de AOW-leeftijd beter te reguleren, door bijvoorbeeld het invoeren van het minimumloon. Andere regelingen uit deze wet, bijvoorbeeld dat de werkgever het loon maar maximaal 13 weken hoeft door te betalen in plaats van 2 jaar, zoals bij overige werknemers, tonen echter aan dat het hier om een bijzondere groep gaat die minder beschermd wordt dan andere werknemers.

Werken na de AOW-leeftijd – of in internationaal verband, werken na de 'pensioenleeftijd' (waarvan de betekenis per land kan verschillen) – is een fenomeen dat de komende jaren vermoedelijk verder zal groeien (Beehr & Bennett, 2015; Sullivan & Al Ariss, 2019). Doordat mensen gezonder oud worden en, gemiddeld genomen, hoger zijn opgeleid, verschuiven de voorkeuren naar langer actief zijn op de arbeidsmarkt (Hess, 2017). In Nederland zal deze groei overigens weer geremd worden door de stijging van de AOW-leeftijd, in het nieuwe Pensioenakkoord met 8 maanden voor elke stijging van 1 jaar in de levensverwachting, omdat mensen hierdoor sowieso al langer doorwerken. Echter, door de groeiende groep mensen met beperkte pensioenopbouw, veelal zelfstandigen, zal het aanbod aan mensen die willen doorwerken na de AOW-leeftijd juist weer stijgen (Oude Mulders & Damman, 2019). Aanvullend onderzoek naar *wie* precies toegang krijgen tot dergelijk werk, bij *welke* organisaties en *hoe* dergelijke contracten tot stand komen, kan bijdragen aan een beter begrip van dit fenomeen.

Literatuur

- Baruch, Y.B., & Holtom, B.C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139-1160.
- Beehr, T.A., & Bennett, M.M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 112-128.
- Cahill, K.E., Giandrea, M.D., & Quinn, J.F. (2015). Retirement patterns and the macroeconomy, 1992-2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and reentry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*, 55(3), 384-403.
- CBS. (2019a). Werknemers in 2018 gemiddeld 65 jaar bij pensionering. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/32/werknemers-in-2018-gemiddeld-65-jaar-bij-pensionering>
- CBS. (2019b). Arbeidsdeelname; kerncijfers. Verkregen van CBS StatLine op <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?fromstatweb>
- Conen, W.S., Henkens, K., & Schippers, J. (2011). Are employers changing their behavior toward older workers? An analysis of employers' surveys 2000-2009. *Journal of Aging & Social Policy*, 23, 141-158.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2019a). Job strain in working retirees in Europe: A latent class analysis. *Ageing & Society*, *FirstView*. Geraadpleegd op <https://dx.doi.org/10.1017/S0144686X19000473>

- Dingemans, E., & Henkens, K. (2019b). Working after retirement and life satisfaction: Cross-national comparative research in Europe. *Research on Aging*, 41(7), 648-669.
- Dingemans, E., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2017). Working retirees in Europe: Individual and societal determinants. *Work, Employment and Society*, 31(6), 972-991.
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J.B., & Deller, J. (2016). The meaning of work for post-retirement employment decisions. *Work, Aging and Retirement*, 2(1), 12-23.
- Hess, M. (2017). Rising preferred retirement age in Europe: Are Europe's future pensioners adapting to pension system reforms? *Journal of Aging & Social Policy*, 29(3), 245-261.
- Karpinska, K., Henkens, K., & Schippers, J. (2013). Hiring retirees: Impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 886-906.
- Mor-Barak, M.E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *The International Journal of Aging and Human Development*, 41, 325-344.
- Oude Mulders, J., & Damman, M. (2019). Doorwerken tot op hogere leeftijd: Wat vinden werkgevers, werknemers en zzp'ers? *Netspar Brief* 16. Geraadpleegd op <https://www.netspar.nl/publicatie/netspar-brief-16-doorwerken-tot-op-hogere-leeftijd-wat-vinden-werkgevers-werknemers-en-zzpers/>
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Van Dalen, H.P. (2017). Zet loslaten van de verplichte pensioenleeftijd aan tot langer doorwerken? De rol van informele drempels. *Tijdschrift voor HRM*, 11, 1-19.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Van Dalen, H.P. (2020). How do employers respond to an aging workforce? Evidence from surveys among employers, 2009-2017. In S.J. Czaja, J. Sharit, & J.B. James (Eds.), *Current and emerging trends in aging and work* (pp. 291-296). Springer.
- Oude Mulders, J., Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Schippers, J. (2014). How likely are employers to rehire employees after mandatory retirement? A vignette study among managers. *De Economist*, 162, 415-431.
- Pleau, R., & Shauman, K. (2013). Trends and correlates of post-retirement employment, 1977-2009. *Human Relations*, 66(1), 113-141.
- Posthuma, R.A., & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188.
- Stoeldraijer, L., & Van Duin, C. (2018). *Kernprognose 2018-2060: Immigratie blijft hoog*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Sullivan, S.E., & Al Ariss, A. (2019). Employment after retirement: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 45(1), 262-284.
- Trouw. (2019, 21 maart). Rijksambtenaren met AOW mogen straks niet langer doorwerken. Geraadpleegd op <https://www.trouw.nl/nieuws/rijksambtenaren-met-aow-mogen-straks-niet-langer-doorwerken~b2979841/>
- Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Wang, M. (2015). Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers. *The Gerontologist*, 55(5), 814-824.
- Van Solinge, H. (2014). Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. *European Journal of Ageing*, 11, 261-272.