



Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW) KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN

Zet loslaten van de verplichte pensioenleeftijd aan tot langer doorwerken?

Oude Mulders, J.; Henkens, K.; van Dalen, H.P.

published in

Tijdschrift voor HRM
2017

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

document license

CC BY-NC-ND

[Link to publication in KNAW Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Oude Mulders, J., Henkens, K., & van Dalen, H. P. (2017). Zet loslaten van de verplichte pensioenleeftijd aan tot langer doorwerken? *Tijdschrift voor HRM*, 20(11), 1-19.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the KNAW public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the KNAW public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

pure@knaw.nl

Zet loslaten van de verplichte pensioenleeftijd aan tot langer doorwerken?

De rol van informele drempels

Jaap Oude Mulders
Kène Henkens
Harry van Dalen

Werken na de AOW-leeftijd komt steeds vaker voor in Nederland, maar is voor veel oudere werknemers onbereikbaar doordat zij automatisch worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Dat is niet het geval bij de rijksoverheid, waar het sinds 2008 staand beleid is om ouderen niet automatisch te ontslaan bij het bereiken van de AOW-leeftijd, maar in principe iedereen de mogelijkheid te bieden om door te werken na de AOW-leeftijd. In dit artikel onderzoeken we of dit formele beleid ertoe heeft geleid dat rijksambtenaren zich ook gestimuleerd voelen om door te werken na de AOW-leeftijd en in welke mate zij informele drempels ervaren die hen van deze stap weerhouden. We gebruiken data uit het NIDI Werk- en Pensioenpanel (2015), waarin 6734 werknemers van 60 jaar en ouder van drie grote pensioenfondsen (overheid, bouw, zorg) zijn ondervraagd over werk en pensioen. De 341 rijksambtenaren in deze data worden vergeleken met 1030 overige ambtenaren en ruim 5000 oudere werknemers uit overige sectoren. De resultaten tonen dat rijksambtenaren gemiddeld meer vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd. Echter, ruim een kwart van hen voelt zich niet vrij om deze keuze te maken. Dit komt onder andere doordat veel rijksambtenaren inschatten dat hun leidinggevende het niet prettig zou vinden als zij zouden doorwerken. Hierdoor verschillen rijksambtenaren qua gewenste en verwachte pensioenleeftijd nauwelijks van overige oudere werknemers. Het loslaten van een verplichte pensioenleeftijd leidt er dus niet toe dat veel meer oudere werknemers doorwerken na de AOW-leeftijd. Dit heeft vooral te maken met informele drempels.

Inleiding

In het licht van een vergrijzende bevolking en de noodzaak om het sociale zekerheidsstelsel betaalbaar te houden probeert de Nederlandse overheid al jaren om mensen langer te laten doorwerken. Zo zijn onder andere de mogelijkheden tot vervroegd pensioen sterk ingeperkt en wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd. Om de pensionering niet alleen uit te stellen, maar het ook makkelijker te maken voor mensen om naast hun pensioen betaalde arbeid te verrichten is per 1 januari 2016 de wet ‘Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd’ ingevoerd. Deze wet zou het

Dr. J. Oude Mulders werkt als postdoctoraal onderzoeker bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Prof. dr. K. Henkens is themaleider bij het NIDI, en is tevens verbonden aan het Universitair Medisch Centrum Groningen en de Universiteit van Amsterdam.

Prof. dr. H.P. van Dalen werkt als onderzoeker bij het NIDI, en is tevens verbonden aan Tilburg University.

voor werkgevers in de private sector makkelijker en aantrekkelijker moeten maken om werknemers ook na de AOW-leeftijd in dienst te nemen. Duidelijke regels voor een nieuw dienstverband na de AOW-leeftijd waren nodig omdat vrijwel alle werknemers in de private sector automatisch worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Wanneer men gepensioneerd opnieuw in dienst wou nemen was het probleem dat veel regels uit het arbeidsrecht niet van toepassing waren op werknemers boven de AOW-leeftijd, terwijl andere regels juist als te belemmerend werden ervaren (Visser, 2015).

Automatisch ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd, doorgaans geregeld in een zogenaamd pensioenontslagbeding, is in vrijwel alle cao's of arbeidscontracten opgenomen. Het biedt werkgevers de mogelijkheid om kosteloos en eenzijdig een eind te maken aan een dienstverband voor onbepaalde tijd. Vanuit theoretisch oogpunt wordt automatisch ontslag bij het bereiken van een bepaalde leeftijd gezien als maatregel tegen het eindeloos doorwerken van ouderen, wat schadelijk zou zijn voor de werkgever omdat ouderen meer verdienen dan hun productiviteit rechtvaardigt (Lazear, 1979). Automatisch ontslag op de AOW-leeftijd is een uitzondering op het verbod op leeftijdsdiscriminatie, al gaan er incidenteel stemmen op om een vaste leeftijd waarop men ontslagen kan worden los te laten. Dit zou het arbeidsaanbod vergroten, en tegelijk mensen meer vrijheid bieden om door te werken tot wanneer zij willen, wat goed past in het algehele beleid om langer doorwerken te stimuleren (Montizaan, 2017).

Voor ambtenaren liggen de zaken reeds anders, aangezien zij in juridische zin niet als werknemers worden gezien. Zo is de rechtspositie van rijksambtenaren geregeld in de Ambtenarenwet en het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR). In de praktijk rondom ontslag op de AOW-leeftijd was de situatie tot 2008 echter grotendeels gelijk; in principe werden rijksambtenaren ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd (Visser, 2015). In een poging om het werken na de AOW-leeftijd te stimuleren en het goede voorbeeld te geven richting werkgevers in de private sector besloot de overheid in 2008 middels een circulaire om doorwerken na de AOW-leeftijd in principe open te stellen voor alle rijksambtenaren, tenzij er sprake was van een 'zwaarwegend dienstbelang' (Staatscourant, 2009). Sinds september 2014 is ook deze eis vervallen en is de circulaire geformaliseerd in het ARAR. Rijksambtenaren mogen nu doorwerken tot hun zeventigste verjaardag, en daarna steeds één jaar zolang een jaarlijks onderzoek geen belemmeringen in hun functioneren aantoot (Visser, 2015). Dit doorwerken gebeurt onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en behelst dus geen loon- of functieverlaging, zoals in de private sector wel vaak het geval is bij doorwerkende gepensioneerd (Oude Mulders et al., 2015). Sterker nog, doordat men bij het bereiken van de AOW-leeftijd minder premies gaat betalen gaat het nettoloon omhoog. Daarnaast ontvangt men vanzelfsprekend een AOW-uitkering, en kan men ervoor kiezen het pensioen in te laten gaan dan wel uit te stellen en extra pensioen op te bouwen. Hoewel dergelijke inkomenseffecten de beslissing om al dan niet door te werken na de AOW-leeftijd kunnen

beïnvloeden, vallen zij verder buiten de strekking van dit artikel. Bij doorwerkende rijksambtenaren is de enige aanpassing dat in geval van ziekte de verplichte loondoorbetaling is beperkt tot één jaar, in plaats van de gebruikelijke twee jaar. Op 31 december 2016 waren er 543 rijksambtenaren werkzaam die de AOW-leeftijd reeds waren gepasseerd (C. van Ogtrop, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, persoonlijke communicatie, 21 februari 2017). Om dit cijfer in context te plaatsen: in 2015 waren er ongeveer 130.000 mensen werkzaam voor het Rijk, en tussen 2010 en 2015 stroomden per jaar gemiddeld 2500 55-plussers uit naar pensioen en overige werkgevers (Cörvers & Wildschut, 2016; Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2016).

Deze vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd geldt alleen voor rijksambtenaren, dat wil zeggen medewerkers van de verschillende ministeries, rijksdiensten (agentschappen, zelfstandige bestuursorganen en inspecties), adviescolleges (zoals bijvoorbeeld de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) en de Hoge Colleges van Staat (zoals bijvoorbeeld de Raad van State). De rechtspositie van andere ambtenaren, zoals provincieambtenaren en gemeenteambtenaren, is vastgelegd in andere overeenkomsten dan het ARAR, waardoor de vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd niet voor hen geldt. In de praktijk is de situatie voor deze ambtenaren vrijwel hetzelfde als voor werknemers in de private sector. Zij worden in principe ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd, tenzij de werkgever daarvan af wil wijken. Ook is het mogelijk dat men opnieuw wordt aangesteld na de AOW-leeftijd, veelal op een contract voor bepaalde tijd (Bijlsma et al., 2017).

Onderzoeksvragen

In dit artikel onderzoeken we in welke mate het openstellen van de mogelijkheid tot werken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren zich heeft vertaald in een andere houding ten aanzien van langer doorwerken onder oudere werknemers. Zijn oudere rijksambtenaren vaker bereid om door te werken na de AOW-leeftijd, en hoe vertaalt zich dat in hun pensioenplannen? En voelen oudere rijksambtenaren zich wel volledig vrij om de beslissing om door te werken na de AOW-leeftijd te nemen, of zijn er factoren die ervoor zorgen dat zij zich toch niet vrij voelen in deze keuze? In theorie zou het beleid van de Rijksoverheid ervoor moeten zorgen dat oudere rijksambtenaren geen enkele drempel vanuit de organisatie ervaren bij de keuze of zij zouden willen doorwerken na de AOW-leeftijd. Zolang zij zelf willen doorwerken, zorgt het beleid er immers voor dat dit mogelijk is. Hiervoor hoeft men zelfs geen speciale actie te ondernemen; juist als men – zoals in de oude situatie – uit zou willen treden bij het bereiken van de AOW-leeftijd moet men dit tijdig aangeven (Visser, 2015).

Toch is het niet vanzelfsprekend dat rijksambtenaren zich volledig vrij voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, en dat rijksambtenaren vaker doorwerken dan andere ambtenaren en oudere werknemers in andere sectoren. Naast het formele beleid spelen ook informele factoren zoals sociale normen en steun van leidinggevenden een belangrijke rol bij het bepalen wat mogelijk is, wat wenselijk wordt geacht, en hoe men

zich uiteindelijk gedraagt (Schneider et al., 2013). Zo blijkt bijvoorbeeld uit eerder onderzoek dat sociale normen ten aanzien van de gelijkwaardigheid van oudere en jongere werknemers en de norm over wat een gepaste pensioenleeftijd is mede bepalen hoe een organisatie omgaat met oudere werknemers (Oude Mulders et al., 2017). Volgens Behson (2005) zijn de informele cultuur en normen binnen een organisatie vaak zelfs belangrijker dan het formele beleid bij het bepalen van individueel gedrag binnen de organisatie.

In veel organisatie zijn de heersende normen, het organisatieklimaat en de organisatiecultuur mogelijk niet ondersteunend voor doorwerken na de AOW-leeftijd. Er heersen veel hoofdzakelijk negatieve stereotiepe beelden over oudere werknemers, bijvoorbeeld dat zij minder productief, vaker ziek, en minder goed met nieuwe technologieën zouden zijn (Bal et al., 2011; Posthuma & Campion, 2009). Deze stereotypen leven overigens niet alleen onder werkgevers, maar ook onder veel oudere werknemers zelf (Van Dalen et al., 2010). Ook is bekend dat veel managers vinden dat ouderen op hun 65^e of zelfs eerder met pensioen zouden moeten gaan (Oude Mulders et al., 2014; Radl, 2012; Van Dalen et al., 2012). Wanneer dergelijke normen gemeengoed zijn binnen een organisatie kan dit spanning opleveren als het formele beleid doorwerken na de AOW-leeftijd openstelt en de beslissing overlaat aan de werknemer. Vooral het verschil tussen de expliciet uitgedragen organisatiecultuur binnen de rijksoverheid, namelijk dat iedereen door kan werken na de AOW-leeftijd, en de impliciet heersende normen en het dagelijkse klimaat rondom doorwerken na de AOW-leeftijd zou in dit geval spanning kunnen opleveren. De beleidsnorm is immers voor de gehele rijksoverheid afgesproken en van bovenaf opgelegd, terwijl informele normen vaak veel langzamer veranderen en van binnenuit groeien (Radl, 2012; Schneider et al., 2013). Daarnaast kan de onduidelijkheid of ouderen wel of niet zullen doorwerken na de AOW-leeftijd op gespannen voet staan met de personeelsplanning en organisatiestructuur van een organisatie.

De spanning tussen het formele beleid en de meer informele normen en steun van leidinggevenden rondom doorwerken na de AOW-leeftijd zou zich kunnen uiten in het fenomeen dat oudere rijksambtenaren weliswaar formeel volledig vrij zijn om door te werken na de AOW-leeftijd, maar zich informeel toch gedwongen voelen om van deze beslissing af te zien, omdat zij zich informeel belet en bezwaard voelen om daadwerkelijk door te werken. Om dit te onderzoeken richten we ons in dit artikel op drie factoren die te maken hebben met de informele sfeer rondom doorwerken na de AOW-leeftijd: (1) De gepercipieerde vrijheid om door te blijven werken binnen dezelfde organisatie na de AOW-leeftijd; (2) De verwachte steun van leidinggevenden om door te blijven werken na de AOW-leeftijd; en (3) de individuele wensen en verwachtingen betreffende stoppen met werken.

Het onderzoek

Om inzicht te krijgen in de rol van informele factoren rondom doorwerken na de AOW-leeftijd gebruiken we data uit het NIDI Werk- en Pensioenpanel (Henkens et al., 2017). Deze data zijn in 2015 verzameld onder 6734 werknemers tussen de 60 en 65 jaar, die vragen beantwoordden over onder andere hun pensioenwensen en -plannen, hun gezinssituatie, arbeidsgeschiedenis en huidige werksituatie. De steekproef is getrokken binnen drie grote Nederlandse pensioenfondsen, voor de sectoren overheid (N = 1836) en onderwijs (N = 1572), zorg (N = 871) en welzijn (N = 1122), en bouw (N = 1333). In dit artikel zullen we deze sectorindeling steeds hanteren. Binnen de sector overheid onderscheiden we verder drie groepen: (1) Rijksambtenaren (N = 341); (2) Overige ambtenaren (N = 1030), dit zijn gemeenteammbtenaren (N = 935), provincieambtenaren (N = 63) en medewerkers van waterschappen (N = 32); en (3) Overig overheid (N = 465), hoofdzakelijk bestaande uit medewerkers van semi-overheidsinstellingen. Werknemers in het onderwijs (formeel gezien zijn sommige ook ambtenaren, anderen niet) worden apart behandeld in de sector onderwijs. Alleen voor de groep rijksambtenaren is werken na de AOW-leeftijd opengesteld. De grootste verschillen vallen dus te verwachten tussen de groep rijksambtenaren en de rest van de steekproef.

In de volgende paragraaf bespreken we de uitkomsten van de studie. Eerst gaan we in op de mate van vrijheid die oudere werknemers ervaren in de beslissing om al dan niet door te werken na de AOW-leeftijd. Vervolgens onderzoeken we de steun die oudere werknemers verwachten van hun leidinggevende, mochten zij door willen werken na de AOW-leeftijd. Daarna bestuderen we de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van oudere werknemers uit verschillende sectoren¹. We sluiten het artikel af met een concluderende paragraaf waarin ook beleidsimplicaties worden besproken.

Bevindingen

Vrijheid om binnen de organisatie door te werken na de AOW-leeftijd

Doorwerken na de AOW-leeftijd komt steeds vaker voor, en gebeurt vaak binnen dezelfde organisatie waar men ook voor de AOW-leeftijd al werkte. Dit heeft als evident voordeel dat de werkgever en de werknemer reeds aan elkaar gewend zijn en er dus minder snel sprake is van verkeerde verwachtingen. Toch is doorwerken na de AOW-leeftijd voor veel oudere werknemers die dit willen niet weggelegd, omdat zij doorgaans worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd, en veel werkgevers alleen bereid zijn in uitzonderlijke gevallen iemand een nieuw contract aan te bieden en door te laten werken (Oude Mulders & Dingemans, 2017). De mate van vrijheid die oudere werknemers ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd zal dus sterk afhangen van de manier waarop de organisatie omgaat met oudere werknemers en de informele normen rondom langer doorwerken. Gezien het beleid zouden rijksambtenaren zich in theorie geheel vrij moeten voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, maar is dit ook echt zo?

Om dit te onderzoeken hebben we de respondenten vragen gesteld over de informele normen binnen de organisatie waar zij werken, onder andere over de vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd en de mate waarin men dit zelf kan bepalen. Tabel 1 toont de mate waarin oudere werknemers uit verschillende sectoren zich vrij voelen om zelf te bepalen tot wanneer men doorwerkt, ook als dit voorbij de AOW-leeftijd is.

Sector	In deze organisatie ben je zeer vrij om te bepalen tot welke leeftijd je doorwerkt, zelfs na de AOW-leeftijd			
	(Helemaal) Oneens	Neutraal	(Helemaal) Eens	
Overheid	Rijksambtenaren	30%	35%	35%
	Overige ambtenaren	48%	38%	15%
	Overige overheid	52%	33%	15%
Onderwijs		49%	33%	17%
Bouw		40%	40%	20%
Zorg		42%	41%	17%
Welzijn		46%	39%	15%

Tabel 1. Percentage oudere werknemers dat aangeeft zich vrij te voelen door te werken na de AOW-leeftijd.

De resultaten tonen aan dat een veel groter deel rijksambtenaren dan werknemers in andere sectoren zich vrij voelt om zelf te bepalen tot wanneer men doorwerkt, ook als dit na de AOW-leeftijd is. 35% van de rijksambtenaren is het eens met de stelling, terwijl dit voor overige sectoren tussen de 15% en 20% ligt. Een even grote groep antwoordde neutraal, wat er op kan duiden dat men zelf geen plannen heeft om door te werken of dat men niet bekend is met de regelgeving. Toch is ook 30% van de rijksambtenaren het oneens met de stelling. Dit is weliswaar tien tot twintig procentpunten lager dan in overige sectoren, maar gegeven het formele beleid een opvallende bevinding. Rijksambtenaren ervaren minder restricties ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd dan andere ambtenaren en oudere werknemers uit andere sectoren, maar er zijn ook veel rijksambtenaren die zich totaal niet vrij voelen om te bepalen tot wanneer men doorwerkt. Verder valt op dat in de overige sectoren gemiddeld bijna een vijfde van de oudere werknemers zich vrij voelt in de beslissing om door te werken na de AOW-leeftijd. Dit is een opvallend hoog percentage, gegeven de terughoudendheid van de meeste werkgevers in de beslissing om ouderen door te laten werken na de AOW-leeftijd (Oude Mulders et al., 2014).

Een belangrijke vraag is natuurlijk waarom veel rijksambtenaren zich kennelijk niet vrij voelen om zelf te bepalen tot wanneer zij doorwerken, ook als dit na de AOW-leeftijd is. Een mogelijke verklaring ligt in het bestaan van sociale normen over de geschiktheid om na de AOW-leeftijd te werken, en mogelijke sociale sancties die overtreders van een dergelijke norm kunnen ervaren, zoals sociale uitsluiting of onbegrip (Lawrence, 1996; Liefbroer & Billari, 2010). Om dit te onderzoeken hebben

we respondenten gevraagd of zij binnen de eigen organisatie verwachten op onbegrip te stuiten als men aangeeft door te willen werken na de AOW-leeftijd. Let wel, het gaat er hier om of men in het algemeen binnen de organisatie onbegrip verwacht bij het aangeven van langer doorwerken, niet of men dit als reactie verwacht op de eigen individuele wens om door te werken. Tabel 2 toont de mate waarin men onbegrip verwacht bij een dergelijk besluit voor oudere werknemers uit verschillende sectoren.

Sector	Als je in deze organisatie aangeeft dat je wilt doorwerken, stuit je op onbegrip			
	(Helemaal) Oneens	Neutraal	(Helemaal) Eens	
Overheid	Rijksambtenaren	35%	47%	18%
	Overige ambtenaren	26%	49%	25%
	Overige overheid	32%	49%	20%
Onderwijs		34%	47%	19%
Bouw		31%	45%	23%
Zorg		29%	54%	18%
Welzijn		34%	51%	16%

Tabel 2. Percentage oudere werknemers dat aangeeft op onbegrip te stuiten als je aangeeft door te willen werken.

Uit de resultaten blijkt dat er geen grote verschillen bestaan tussen de sectoren. Waar eerder 30% van de rijksambtenaren aangaf zich niet vrij te voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, geeft 18% van de rijksambtenaren expliciet aan onbegrip te verwachten wanneer men dit toch zou doen. Dit percentage verschilt maar weinig met het verwachte onbegrip in de sectoren onderwijs, zorg, en welzijn. Daarnaast geeft ongeveer de helft van de rijksambtenaren (net als in overige sectoren) een neutraal antwoord, wat mogelijk te maken heeft met het niet willen doorwerken na de AOW-leeftijd, en dus geen idee hebben van de mogelijke reacties daarop. Gezien het officiële beleid dat doorwerken voor alle rijksambtenaren mogelijk is, is het percentage dat onbegrip verwacht of heeft opgevangen hoog te noemen. Hoewel het beleid uiteraard niet beschermt tegen onbegrip, en onbegrip zeker niet in alle gevallen een obstakel hoeft te zijn voor doorwerken na de AOW-leeftijd, kan het er toch voor zorgen dat het rijksambtenaren de motivatie om door te willen werken ontnemt. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat men een minder lange tijd doorwerkt, of er zelfs helemaal van afziet en op de AOW-leeftijd uittreedt.

Samengevat blijkt dat de informele sfeer wat betreft doorwerken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren positiever is dan voor andere ambtenaren en oudere werknemers in andere sectoren, maar lang niet zo positief als men op basis van het formele beleid wellicht zou verwachten – namelijk dat alle rijksambtenaren hier volledig vrij in zijn. Rijksambtenaren ervaren gemiddeld meer vrijheid om hun eigen uittredeleeftijd te bepalen als die boven de AOW-leeftijd ligt, en ervaren gemiddeld minder druk om op een zekere leeftijd met pensioen te gaan. Dit zal ingegeven zijn door het officiële beleid en mogelijk doordat men uit de eigen afdeling

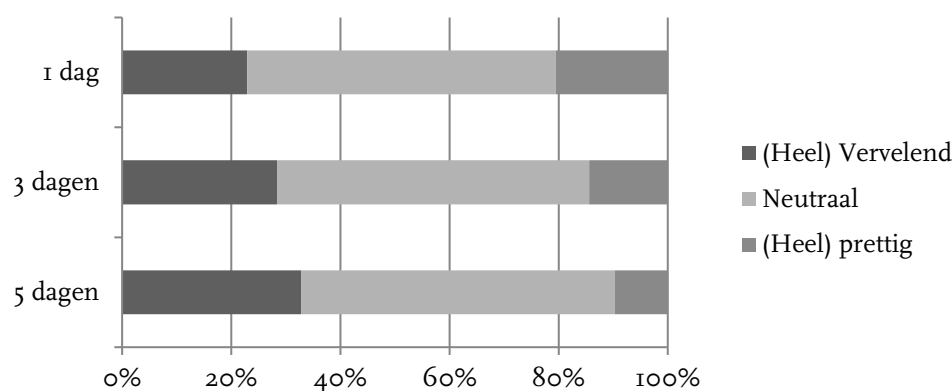
of organisatie voorbeelden kent van collega's die voorbij de AOW-leeftijd hebben gewerkt. Toch zijn er nog grote groepen rijksambtenaren die *niet* de vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd, en die *wel* onbegrip verwachten als zij zouden willen doorwerken. Zij worden mogelijk door de informele sfeer gedemotiveerd om langer door te werken; een informele sfeer die mogelijk ook beïnvloed wordt door het werkgelegenheidsperspectief dat kan verschillen tussen (sub-)sectoren. Wie in een sector werkt waar de krapte aan de orde van de dag is zal zich sneller gewent voelen dan in sectoren waar reorganisaties en inkrimpingen zich met een bepaalde regelmaat voordoen. Rijksambtenaren zijn bijvoorbeeld gewend aan de drang naar een kleinere overheid van politieke partijen of de willekeur die plaatsvindt wanneer er 'met de kaasschaaf' bezuinigd moet worden. Dergelijke verwachtingen betreffen echter vooral hoe men verwacht dat leidinggevendenden binnen een organisatie handelen en is onderwerp van de volgende paragraaf. Uit de resultaten blijkt dat er geen grote verschillen bestaan tussen de sectoren. Waar eerder 30% van de rijksambtenaren aangaf zich niet vrij te voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, geeft 18% van de rijksambtenaren expliciet aan onbegrip te verwachten wanneer men dit toch zou doen. Dit percentage verschilt maar weinig met het verwachte onbegrip in de sectoren onderwijs, zorg, en welzijn. Daarnaast geeft ongeveer de helft van de rijksambtenaren (net als in overige sectoren) een neutraal antwoord, wat mogelijk te maken heeft met het niet willen doorwerken na de AOW-leeftijd, en dus geen idee hebben van de mogelijke reacties daarop. Gezien het officiële beleid dat doorwerken voor alle rijksambtenaren mogelijk is, is het percentage dat onbegrip verwacht of heeft opgevangen hoog te noemen. Hoewel het beleid uiteraard niet beschermt tegen onbegrip, en onbegrip zeker niet in alle gevallen een obstakel hoeft te zijn voor doorwerken na de AOW-leeftijd, kan het er toch voor zorgen dat het rijksambtenaren de motivatie om door te willen werken ontnemt. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat men een minder lange tijd doorwerkt, of er zelfs helemaal van afziet en op de AOW-leeftijd uittreedt.

Samengevat blijkt dat de informele sfeer wat betreft doorwerken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren positiever is dan voor andere ambtenaren en oudere werknemers in andere sectoren, maar lang niet zo positief als men op basis van het formele beleid wellicht zou verwachten – namelijk dat alle rijksambtenaren hier volledig vrij in zijn. Rijksambtenaren ervaren gemiddeld meer vrijheid om hun eigen uittredeleeftijd te bepalen als die boven de AOW-leeftijd ligt, en ervaren gemiddeld minder druk om op een zekere leeftijd met pensioen te gaan. Dit zal ingegeven zijn door het officiële beleid en mogelijk doordat men uit de eigen afdeling of organisatie voorbeelden kent van collega's die voorbij de AOW-leeftijd hebben gewerkt. Toch zijn er nog grote groepen rijksambtenaren die *niet* de vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd, en die *wel* onbegrip verwachten als zij zouden willen doorwerken. Zij worden mogelijk door de informele sfeer gedemotiveerd om langer door te werken; een informele sfeer die mogelijk ook beïnvloed wordt door het werkgelegenheidsperspectief dat kan verschillen tussen (sub-)sectoren. Wie in een sector werkt waar de krapte aan de orde van de dag is zal zich sneller gewent

voelen dan in sectoren waar reorganisaties en inkrimpingen zich met een bepaalde regelmaat voordoen. Rijksambtenaren zijn bijvoorbeeld gewend aan de drang naar een kleinere overheid van politieke partijen of de willekeur die plaatsvindt wanneer er ‘met de kaasschaaf’ bezuinigd moet worden. Dergelijke verwachtingen betreffen echter vooral hoe men verwacht dat leidinggevendenden binnen een organisatie handelen en is onderwerp van de volgende paragraaf.

Steun van de leidinggevende voor doorwerken na de AOW-leeftijd

Wellicht nog belangrijker dan het informele klimaat binnen de organisatie waar men werkt, is de verwachte steun van de leidinggevende om door te werken na de AOW-leeftijd (Henkens, 2000). Zeker bij de rijksoverheid, waar de automatische koppeling tussen de AOW-leeftijd en stoppen met werken is verdwenen, en men dus bij doorwerken na de AOW-leeftijd binnen dezelfde baan en onder dezelfde leidinggevende doorwerkt. Hoewel een leidinggevende binnen de rijksoverheid doorwerken na de AOW-leeftijd dus in principe niet kan tegenhouden, kan zijn of haar steun voor het langer doorwerken van oudere werknemers wel degelijk van invloed zijn op de plannen en het gedrag van oudere werknemers. Zo zou men gemotiveerd of zelfs overtuigd kunnen worden om na de AOW-leeftijd nog een tijd door te werken als de leidinggevende hier erg positief over is. Anderzijds zou men gedemotiveerd kunnen raken of zelfs kunnen afzien van doorwerken als men ervaart dat de leidinggevende hier erg negatief over is (Henkens, 2000). In overige sectoren is steun van de leidinggevende vanzelfsprekend erg belangrijk, omdat het arbeidscontract standaard afloopt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, en de leidinggevende dus nodig is om werken na de AOW-leeftijd (bij dezelfde werkgever) mogelijk te maken. Om de steun van leidinggevendenden te onderzoeken, hebben we respondenten ondervraagd over de reactie die zij verwachten van hun leidinggevende als zij één, drie, of vijf dagen per week zouden doorwerken na de AOW-leeftijd. De resultaten gemiddeld over alle sectoren zijn weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1. Verwachte reactie van leidinggevende als men één, drie, of vijf dagen per week door zou werken na de AOW-leeftijd

De figuur laat zien dat er maar weinig oudere werknemers zijn die denken dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij door zouden werken na de AOW-leeftijd. Ongeveer een vijfde van alle oudere werknemers denkt dat zijn of haar leidinggevende het prettig zou vinden als zij één dag per week zouden doorwerken, maar een even groot deel van hen denkt dat de leidinggevende het vervelend zou vinden. Hoe meer dagen per week men wil doorwerken, hoe minder men verwacht dat de leidinggevende dit prettig zou vinden en hoe meer men verwacht dat de leidinggevende dit vervelend zou vinden. Wanneer men voltijds door zou willen werken, schat slechts een kleine 10% van de oudere werknemers in dat de leidinggevende dit prettig zou vinden, terwijl meer dan 30% denkt dat de leidinggevende dit vervelend zou vinden.

Naar aanleiding van het beleid dat doorwerken na de AOW-leeftijd mogelijk is voor alle rijksambtenaren, zou men verwachten dat de verwachte steun van leidinggevend en in deze sector ook het hoogst is. Leidinggevend en bevinden zich immers op het scharnierpunt tussen organisatie-doelen en de individuele wensen van werknemers. De door werknemers verwachte steun van hun leidinggevende voor het doorwerken over de drempel van pensioen, uitgesplitst naar sector, wordt gepresenteerd in Tabel 3.

De resultaten laten zien dat leidinggevend en bij de rijksoverheid niet of nauwelijks positiever zijn over doorwerken na de AOW-leeftijd dan leidinggevend en in andere sectoren, in de perceptie van oudere werknemers. In het algemeen verwacht men weinig steun van leidinggevend en, en in veel gevallen zelfs een expliciet negatieve reactie. Zo'n 60% van alle oudere werknemers verwacht een neutrale houding van hun leidinggevende, of zij nou één, drie, of vijf dagen zouden willen doorwerken. Dit kan er mee te maken hebben dat veel oudere werknemers geen plannen hebben om langer door te werken, en daarom de reactie van hun leidinggevende niet zouden weten, maar ook dat men verwacht dat de leidinggevende daadwerkelijk neutraal tegenover hun doorwerken staat. Voor één dag per week doorwerken na de AOW-leeftijd verwachten oudere rijksambtenaren zelfs een negatievere reactie dan oudere werknemers in andere sectoren. Slechts 15% van de rijksambtenaren verwacht dat hun leidinggevende dit (heel) prettig zou vinden, tegenover een kwart van de rijksambtenaren die verwacht dat hun leidinggevende dit vervelend zou vinden. In andere sectoren verwacht men gemiddeld een positievere reactie wanneer men één dag per week door zou willen werken, wellicht omdat dit de werkgever de vrijheid geeft om pieken in werkdruk op te kunnen vangen zonder een fulltime baan te hoeven bieden. De percentages oudere rijksambtenaren die verwachten dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij drie of zelfs vijf dagen door zouden werken na de AOW-leeftijd zijn lager, met beide 12%. Opvallend is dat dit bij drie dagen werken per week het laagst is van alle onderzochte sectoren, maar bij vijf dagen per week het hoogste percentage (samen met de sectoren bouw en zorg). Waar doorwerken na de AOW-leeftijd in deeltijd voor andere sectoren positiever is dan voltijds doorwerken, is dit bij rijksambtenaren dus nauwelijks het geval. Een andere opvallende bevinding is dat oudere werknemers in de sector welzijn het vaakst verwachten dat hun

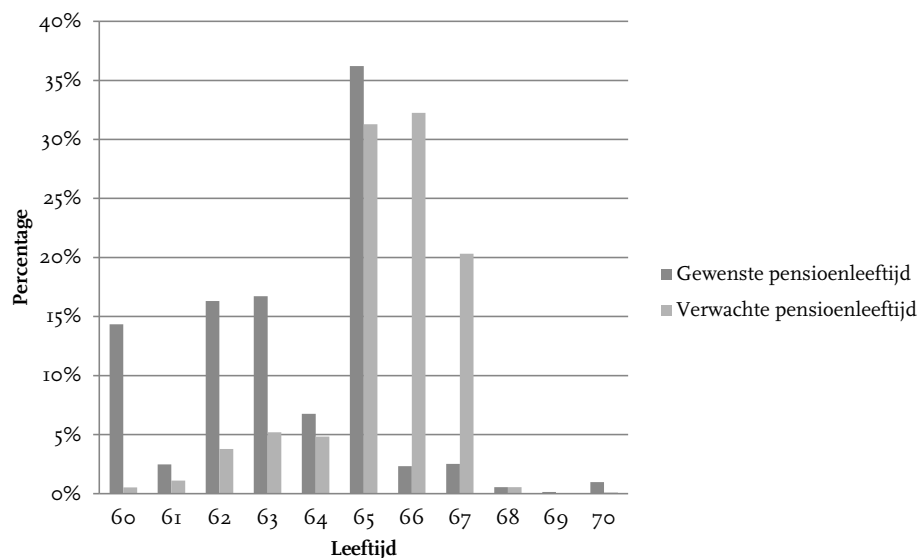
Sector		Eén dag per week			Drie dagen per week			Vijf dagen per week		
		(Heel) vervelend	Neutraal	(Heel) prettig	(Heel) vervelend	Neutraal	(Heel) prettig	(Heel) vervelend	Neutraal	(Heel) prettig
Overheid	Rijksambtenaren	24%	61%	15%	28%	59%	12%	30%	58%	12%
	Overige ambtenaren	24%	59%	18%	27%	61%	12%	32%	61%	7%
	Overige overheid	23%	56%	21%	31%	54%	15%	36%	56%	8%
Onderwijs		24%	55%	21%	32%	55%	14%	37%	54%	9%
Bouw		24%	56%	20%	28%	57%	15%	31%	58%	12%
Zorg		22%	58%	21%	26%	59%	15%	30%	58%	12%
Welzijn		22%	55%	24%	26%	57%	23%	32%	59%	9%

Tabel 3. Verwachte reactie van leidinggevende als men één, drie, of vijf dagen per week door zou werken na de AOW-leeftijd.

leidinggevende het prettig zou vinden wanneer zij zouden doorwerken na de AOW-leeftijd, maar alleen als dit één of drie dagen per week zou zijn. Zij verwachten weinig positieve reacties als zij vijf dagen per week zouden willen doorwerken. Dit heeft vermoedelijk te maken met het hoge percentage deeltijdwerkers in deze sector.

Verwachte en gewenste pensioenleeftijd

Het beleid om doorwerken na de AOW-leeftijd open te stellen voor rijksambtenaren heeft tot doel werken na de pensioenleeftijd aantrekkelijker te maken. Een belangrijke vraag is natuurlijk of de belangstelling voor doorwerken voorbij de drempel van pensioen er ook daadwerkelijk door toeneemt. Hoewel longitudinale gegevens die een vergelijking over de tijd mogelijk maken hierover ontbreken, kan een vergelijking tussen rijksambtenaren en werknemers in andere sectoren hier toch enig licht op werpen. We vroegen aan alle 60-plussers (1) op welke leeftijd zij met pensioen zouden willen gaan, wanneer men het helemaal voor het zeggen zou hebben; en (2) wanneer men verwacht met pensioen te gaan. Figuur 2 toont de totale verdeling van antwoorden.



Figuur 2. Aandeel oudere werknemers dat op een bepaalde leeftijd met pensioen wenst en verwacht te gaan

De figuur laat zien dat er tussen de gewenste en verwachte pensioenleeftijden nogal wat verschil zit. Veel oudere werknemers zouden graag enkele jaren eerder stoppen met werken dan dat zij daadwerkelijk verwachten. Veel oudere werknemers lijken hun wensen te baseren op het beleid en de realiteit van jaren geleden, toen vervoegde pensioenregelingen het makkelijker – dat wil zeggen, veel minder duur – maakten om enkele jaren eerder te stoppen met werken. Toch lijken zij hun verwachtingen wel aan te passen aan de nieuwe realiteit, met ruim 80% van alle oudere werknemers die verwacht ergens tussen hun 65^e en 68^e met pensioen te gaan. Ook opvallend is dat bijna niemand een gewenste of verwachte pensioenleeftijd heeft van 68 of hoger. Als dit ook voor toekomstige ge-

neraties oudere werknemers zo zou zijn, impliceert dit dat vrijwel niemand door zou willen werken na de AOW-leeftijd. Voor het huidige cohort oudere werknemers ligt de AOW-leeftijd echter tussen de 65 jaar en 3 maanden en 67 jaar, dus bestaat nog steeds de mogelijkheid dat enkelen willen doorwerken voorbij hun eigen AOW-leeftijd (die afhangt van hun geboortedatum). Maar, zelfs als dit het geval is, is men kennelijk niet van plan enkele jaren door te werken.

Tabel 4 toont hoe de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van rijksambtenaren verschillen van oudere werknemers in andere sectoren.

Sector	Gewenste pensioenleeftijd		Verwachte pensioenleeftijd		
	Gemiddelde	Std.afw.	Gemiddelde	Std.afw.	
Overheid	Rijksambtenaren	63.4	2.5	65.7	1.4
	Overige ambtenaren	63.4	2.5	65.7	1.3
	Overige overheid	64	2.4	65.9	1.2
Onderwijs	63.6	2.1	65.6	1.5	
Bouw	62.7	2.4	65.5	1.6	
Zorg	63.7	2.1	65.9	1.3	
Welzijn	63.9	2.1	66	1.3	

Tabel 4. Gemiddelden en standaardafwijkingen voor gewenste en verwachte pensioenleeftijden.

De cijfers laten zien dat er wat betreft pensioenwensen en –verwachtingen nauwelijks verschillen bestaan tussen oudere werknemers uit verschillende sectoren. In alle onderzochte sectoren – dus ook bij de Rijksoverheid – ligt de gewenste pensioenleeftijd gemiddeld ongeveer twee jaar voor de daadwerkelijk verwachte pensioenleeftijd. Het beleid om doorwerken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren eenvoudiger te maken heeft er dus niet toe geleid dat rijksambtenaren, gemiddeld genomen, later met pensioen wensen of verwachten te gaan. De hogere standaardafwijking bij gewenste pensioenleeftijden toont aan dat er meer variatie zit in wensen dan in verwachtingen; vermoedelijk komt dit vooral doordat de mogelijkheden tot vervroegde pensionering sterk zijn ingeperkt.

Dit blijkt ook wanneer we van elke respondent de gewenste en verwachte pensioenleeftijd vergelijken met ieders cohort-specifieke AOW-leeftijd (die van 65 jaar en 3 maanden tot 67 jaar loopt, afhankelijk van geboortedatum). Tabel 5 toont, per sector, welk percentage oudere werknemers wenst en verwacht *substantieel* langer door te werken na de AOW-leeftijd. We definiëren substantieel langer doorwerken als ten minste zes maanden na de AOW-leeftijd doorwerken. Omdat de AOW-leeftijd zo verschillend is voor dit cohort oudere werknemers, is waarschijnlijk niet iedereen precies op de hoogte van zijn of haar individueel geldende AOW-leeftijd. Door alleen te kijken naar de oudere werknemers die ten minste zes maanden willen doorwerken vermijden we dit probleem. Het nadeel is dat mensen die hun AOW-leeftijd wel weten en een aantal maanden (maar minder dan zes) willen doorwerken hierdoor niet meegeteld worden.

Sector		Gewenste pensioenleeftijd > AOW-leeftijd	Verwachte pensioenleeftijd > AOW-leeftijd	Verwachte pensioenleeftijd \geq 68
		%	%	%
Overheid	Rijksambtenaren	7.9%	8.2%	2.9%
	Overige ambtenaren	5.6%	5.2%	1.8%
	Overige overheid	7.5%	5.6%	2.4%
Onderwijs		6.7%	5.2%	2.1%
Bouw		3.0%	6.2%	1.9%
Zorg		5.9%	9.2%	3.7%
Welzijn		7.3%	8.3%	3.3%

Tabel 5. Percentages oudere werknemers die verwachten of wensen substantieel (minstens 6 maanden) langer door te werken dan hun AOW-leeftijd, en na de leeftijd van 68.

De cijfers laten zien dat oudere werknemers die door *willen* werken na de AOW-leeftijd (waar de *gewenste* pensioenleeftijd hoger is dan de individuele AOW-leeftijd) vrij schaars zijn, met tussen de 3% in de bouw tot zo'n 8% voor de rijksambtenaren, die daarmee het hoogst scoren. Wanneer we kijken naar de verwachte pensioenleeftijd en die vergelijken met de AOW-leeftijd, valt op dat in alle sectoren tussen de 5% en 10% van de oudere werknemers verwacht minstens zes maanden door te werken. Iets meer dan 8% van de rijksambtenaren verwacht minstens zes maanden door te werken na de AOW-leeftijd, een percentage dat iets hoger is dan de overige ambtenaren, overige overheid, werknemers in het onderwijs en in de bouw. In de zorg en welzijn zijn er echter evenveel of zelfs iets meer oudere werknemers die verwachten door te werken na de AOW-leeftijd. De mensen die willen en verwachten om door te werken na de AOW-leeftijd zijn niet altijd dezelfde. Zo zijn er mensen die wel door zouden willen werken, maar dit niet verwachten te doen, vermoedelijk omdat zij doorwerken niet realiseerbaar achten, omdat bijvoorbeeld hun baas het niet wil, of om andere praktische redenen. Anderzijds zijn er ook mensen die eigenlijk niet door willen werken, maar dit wel verwachten te doen, wat waarschijnlijk vooral met financiële motieven te maken heeft. De overlap tussen wensen en verwachtingen is bij de rijksoverheid het grootst. Zo verwacht 55% van de rijksambtenaren die door willen werken, dat ook te doen, tegenover gemiddeld 29% in de overige sectoren. Dit komt vermoedelijk doordat wensen en verwachtingen bij de Rijksoverheid het makkelijkst met elkaar te verenigen zijn door onder andere het formele beleid en de relatief goede pensioenen. Het gaat echter om kleine aantallen. In de sectoren bouw en zorg en welzijn zijn er meer mensen die verwachten dan wensen om door te werken na de AOW-leeftijd, wat waarschijnlijk komt doordat in deze sectoren relatief veel laagopgeleiden werken, die een financiële noodzaak zien om hun pensioen aan te vullen met betaalde arbeid (Dingemans, 2016). De laatste kolom van Tabel 5 toont hoeveel procent van de oudere werknemers een verwachte pensioenleeftijd van 68 jaar of hoger heeft. Uit de lage percentages valt op te maken dat de mensen die willen doorwerken na de AOW-leeftijd dit maar voor beperkte tijd willen doen. Slechts zo'n 2 tot 4% van de ouderen wil

doorwerken tot ten minste 68-jarige leeftijd. Hoewel er meer rijksambtenaren verwachten door te werken tot ten minste 68 dan overige ambtenaren, of oudere werknemers in het onderwijs in de bouw, verwachten oudere werknemers in de sectoren zorg en welzijn het vaakst dat zij doorwerken tot ten minste 68-jarige leeftijd.

Naar aanleiding van het commentaar van een referent hebben we onderzocht of mensen die reeds met deeltijdpensioen zijn andere antwoorden rapporteren dan mensen die (nog) geen gebruik maken van deeltijdpensioen. Er zijn relatief weinig mensen die gebruik maken van deeltijdpensioen (tussen de 5% in de welzijnssector tot 12% onder rijksambtenaren). Zij geven echter nauwelijks andere antwoorden wanneer het gaat om de vrijheid of steun van leidinggevenden m.b.t. doorwerken na de AOW-leeftijd. Wel is het zo dat mensen die met deeltijdpensioen zijn een lagere gewenste en verwachte pensioenleeftijd rapporteren. Dit suggereert dat deeltijdpensioen vooral wordt gebruikt om geleidelijk, maar in het totaal ook eerder, uit te treden.

Conclusie en discussie

In een poging om doorwerken na de AOW-leeftijd te stimuleren en makkelijker realiseerbaar te maken besloot de rijksoverheid in 2008 om werken na de AOW-leeftijd voor alle rijksambtenaren open te stellen. Rijksambtenaren hoeven geen actie meer te ondernemen om door te mogen werken en het doorwerken kan, behalve bij slecht functioneren, niet door de werkgever tegengehouden worden. Dit staat in scherp contrast met werknemers in overige sectoren, die standaard worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd, en als zij willen doorwerken afhankelijk zijn van de werkgever die hen een nieuw dienstverband moet gunnen.

In dit artikel is gebleken dat er in de praktijk zoals die door oudere werknemers wordt ervaren grote diversiteit bestaat ten aanzien van langer doorwerken. Positief geformuleerd laat het onderzoek zien dat men ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd bij de rijksoverheid duidelijk minder restricties ervaart dan in de andere sectoren die we hebben bestudeerd. Daar staat tegenover dat slechts een minderheid van de ondervraagden zich echt vrij voelt om hiertoe te beslissen; slechts dertig procent geeft aan dat er volledige vrijheid heerst ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd. Een even groot percentage ervaart daarentegen toch informele drempels en restricties bij die beslissing. Het valt overigens niet geheel uit te sluiten dat sommige respondenten geen behoefte voelen om langer door te werken, en daarom informele drempels ervaren om hun eigen besluit te 'rechtvaardigen'. Echter, omdat de percentages die expliciet positief dan wel negatief antwoorden veel hoger zijn dan de mensen die verwachten door te werken, speelt dit vermoedelijk geen grote rol.

Het mag dan zo zijn dat er geen formele drempel meer is voor rijksambtenaren om langer door te werken, er bestaan kennelijk nog volop informele factoren waardoor rijksambtenaren een drempel ervaren bij de beslissing om al dan niet door te werken na de AOW-leeftijd. Deze informele drempels kunnen te maken hebben met een gevoel dat doorwerken

na de AOW-leeftijd over het algemeen niet zal worden verwelkomd, maar ook met de eigen werksituatie en mening van de eigen leidinggevende. Zo is in dit artikel gebleken dat rijksambtenaren in veel gevallen een negatieve reactie verwachten van hun leidinggevende wanneer zij zouden doorwerken, terwijl slechts een kleine groep verwacht dat hun leidinggevende dit prettig zou vinden. Opvallend is dat de verschillen met de andere sectoren op dit gebied klein zijn. Dit suggereert dat leidinggevendenden bij het vormen van hun preferenties hun eigen afwegingen maken over de wenselijkheid van doorwerken na pensioen en zich weinig aantrekken van de formele regelgeving wat dit betreft. De cijfers uit ons onderzoek over het gebrek aan enthousiasme van leidinggevendenden over doorwerken na de AOW-leeftijd doet ook vermoeden dat in sectoren waar expliciete toestemming van de leidinggevende nodig is, deze vaak een sta-in-de-weg zal blijken om doorwerken na pensioen feitelijk te implementeren. Dit alles draagt er aan bij dat de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van rijksambtenaren niet of nauwelijks verschillen van die van oudere werknemers in andere sectoren en maar zelden boven de AOW-leeftijd uitstijgen. Het is de vraag of dit zal veranderen in het licht van de almaar verder stijgende AOW-leeftijd voor jongere generaties als gevolg van de koppeling van de AOW-leeftijd aan de ontwikkeling van de levensverwachting.

Aanbevelingen aan de praktijk

De bevindingen in dit artikel suggereren dat het afschaffen van automatisch ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd op nationale schaal niet vanzelfsprekend zal leiden tot veel meer en langer doorwerken. Dit heeft ook te maken met de institutionele context van de Nederlandse arbeidsmarkt, met een relatief sterke ontslagbescherming en hoge mate van senioriteitsbeloning. Om langer doorwerken toch beter bereikbaar te maken voor de mensen die dat willen, is (de mogelijkheid van) het creëren van meer flexibiliteit en maatwerk wenselijk. Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor heldere communicatie over de mogelijkheden die er bestaan, zodat er geen verkeerde verwachtingen gewekt worden. Hierbij kan men ook denken aan vormen van deeltijdpensioen, zoals bijvoorbeeld het 'generatiepact', waardoor oudere werknemers hun uittreidingsproces meer geleidelijk vorm kunnen geven. Ten slotte is het belangrijk om gericht te zijn op de lange termijn: het veranderen van informele normen en verwachtingen is een langzaam proces, en kan niet worden geforceerd door formele maatregelen. Maar hoe meer ouderen tot op latere leeftijd doorwerken, hoe meer men eraan gewend zal raken. Dit zal mogelijk op lange termijn leiden tot meer steun vanuit organisaties voor het doorwerken na de AOW-leeftijd.

SUMMARY

Working after the public pension age is increasingly common in the Netherlands, but is still unattainable for many older workers since they are automatically dismissed when reaching the mandatory retirement age. This is not the case for civil servants, for whom it has been common practice since 2008 to let older workers decide for themselves whether they want to continue working. In this article, we study whether this policy has led to older civil servants feeling more stimulated to work past the public pension age and whether they experience informal obstacles that may refrain them from continued employment. Comparing 341 older civil servants with more than 5,000 older workers from other sectors, we find that civil servants on average experience more freedom to work past public pension age, but also that there are large numbers of civil servants that do not feel free to make this decision. Also, many civil servants expect their manager to react negatively when they want to continue working. Civil servants and older workers from other sectors are similar in their desired and expected retirement ages. Relaxing the link between state pension age and mandatory retirement has not led to more older workers extending their retirement date beyond the public pension age.

Eindnoot

De resultaten gepresenteerd in dit artikel zijn vooral beschrijvend. Meer uitgebreide (logistische) regressieanalyses zijn op aanvraag beschikbaar via de eerste auteur.

Literatuur

- Bal, A.C., Reiss, A.E.B., Rudolph, C.W., & Baltes, B.B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66, 687-698.
- Behson, S.J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487-500.
- Bijlsma, I., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2017). Werken met een AOW: Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing. *Netspar Opinion Paper 69*.
- Cörvers, F., & Wildschut, J. (2016). Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs: Selectie uit de poort. *Netspar Design Paper 61*.
- Dalen, H.P. van, Henkens, K., Conen, W.S., & Schippers, J. (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord*. Amsterdam: KNAW press.
- Dalen, H.P. van, Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36, 309-330.
- Henkens, K. (2000). Supervisor's attitudes about the early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 833-852.
- Henkens, K., Solinge, H. van, Damman, M., & Dingemans, E. (2017). *Design and codebook of the NIDI Pension Panel Study (NPPS) first wave, 2015*.
- Lawrence, B.S. (1996). Organizational age norms: Why is it so hard to know one when you see one? *The Gerontologist*, 36, 209-220.
- Lazear, E.P. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 87, 1261-1284.
- Liefbroer, A.C., & Billari, F.C. (2010). Bringing norms back in: A theoretical and empirical discussion of their importance for understanding demographic behaviour. *Population, Space and Place*, 16, 287-305.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2016). *Trends & Cijfers: Werken in de publieke sector 2016*. <http://kennisopenbaarbestuur.nl/rapporten-publicaties/trends-en-cijfers-2016/>
- Montizaan, R. (2017). Post-retirement employment: Determinants and labor market consequences. *Netspar Survey Paper 49*.

- Oude Mulders, J., & Dingemans, E. (2017). Werken na de pensionering in Nederland: Onderzoek vanuit het perspectief van werkgevers en werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 30(2), 104-122.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Schippers, J. (2015). Organizations' ways of employing early retirees: The role of age-based HR policies. *The Gerontologist*, 55, 374-383.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Schippers, J. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, 57, 857-866.
- Oude Mulders, J., Dalen, H.P. van, Henkens, K., & Schippers, J. (2014). How likely are employers to rehire older workers after mandatory retirement? A vignette study among managers. *De Economist*, 162, 415-431.
- Posthuma, R.A., & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.
- Radl, J. (2012). Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26, 755-771.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Staatscourant (2009). Circulaire Doorwerken na 65 jaar bij de sector Rijk. *Staatscourant*, 17140, 16 november 2009. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2009-17140.html>
- Visser, E. (2015). Het ontslagrecht van de AOW-gerechtigde werknemer en ambtenaar. *Masterscriptie Universiteit van Amsterdam*. <http://dare.uva.nl/cgi/arno/show.cgi?fid=613253>