

DOORWERKEN NA DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD

VAN IMPACT EN DRIJFVEREN NAAR IMPLICATIES VOOR BELEID



TNO innovation
for life

 Maastricht University

Researchcentrum voor Onderwijs
en Arbeidsmarkt / ROA

DOORWERKEN NA DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD

VAN IMPACT EN DRIJFVEREN NAAR IMPLICATIES VOOR BELEID

Nederlanders werken steeds vaker door tot de AOW gerechtigde leeftijd, of zelfs tot daarna. Deze beweging wordt vanuit de overheid gestimuleerd. Bijvoorbeeld door de afschaffing van prepensioenregelingen en de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Maar ook door de implementatie van de Wet Werk en Zekerheid, die als doel heeft om te zorgen dat werkgevers makkelijker pensioengerechtigden in dienst nemen of houden. Ook streeft de overheid ernaar om de overgang van werk naar definitieve uittreding meer geleidelijk te laten verlopen, bijvoorbeeld via deeltijdpensionering. AOW-gerechtigden kunnen aantrekkelijk zijn voor werkgevers omdat zij specifieke kennis en vaardigheden hebben. Hierbij is wel de vraag voor wie langer doorwerken mogelijk is. De fysieke en psychische belastbaarheid van werkenden verschilt, net als de eisen die in de verschillende beroepen aan medewerkers worden gesteld. Ook is het mogelijk dat langer doorwerker door AOW-gerechtigden gevolgen heeft voor jongeren op de arbeidsmarkt.

Dit alles roept specifieke onderzoeksvragen op over de omvang en gevolgen van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Wie werken er door en waarom? Hoe denken werkgevers over AOW'ers die doorwerken? Is er sprake van verdringing van jongeren door AOW-gerechtigden die doorwerken, of vullen jongeren en ouderen elkaar juist aan? Deze brochure geeft een overzicht van de resultaten van onderzoek dat TNO en ROA naar dit onderwerp deden tussen 2015 en 2017.

HET ONDERZOEK

De resultaten in deze brochure zijn gebaseerd op onderzoek van TNO en ROA naar de impact, drijfveren en implicaties van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van verschillende bronnen.

Allereerst is op basis van registerdata van en de Enquête Beroepsbevolking gekeken hoe vaak en waarom mensen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Met een literatuurstudie, OESO data en het ROA/APG Werkgeversonderzoek Publieke Sector is onderzocht of AOW-gerechtigden jongeren verdringen op de arbeidsmarkt. Op basis van gegevens van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is vervolgens gekeken naar hoe werkgevers staan tegenover het doorwerken van werknemers na de AOW-gerechtigde leeftijd. Op basis van de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) is tenslotte gekeken naar motieven van werkenden om (niet) door te werken.

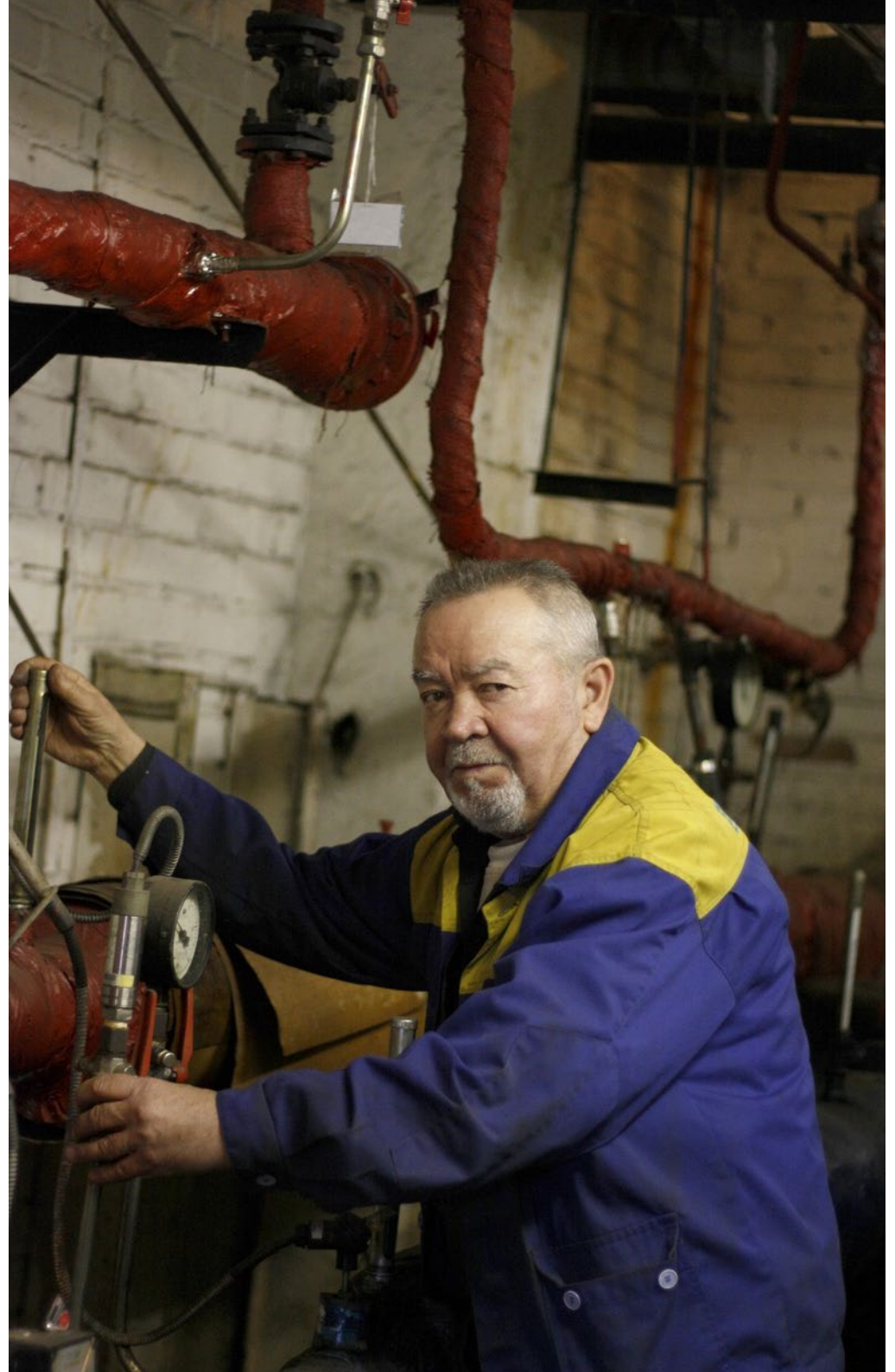
Daarnaast zijn interviews gehouden met werkgevers en werkenden over redenen voor langer doorwerken en verwachtingen en ervaringen in de praktijk.

Tenslotte is in twee expertbijeenkomsten met (ervarings)deskundigen, werkgevers- en werknemers(organisaties) gekeken naar de herkenbaarheid van de resultaten en is bediscussieerd of de onderzoeksresultaten aanleiding geven tot wijzigingen in overheidsbeleid, wet- en regelgeving.

JAN MODAAL WERKT NIET DOOR NA DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD OMDAT HIJ DAT NIET HOEFT

Tussen 2003 en 2016 is het aantal werkenden in de leeftijd 55-64 jaar verdubbeld van 762.000 naar ruim 1.400.000, terwijl het aantal werkenden in de leeftijd 65-74 jaar bijna verdrievoudigd is van 66.000 naar 180.000. Maar niet iedereen werkt door: vooral mensen met een laag inkomen óf een zeer hoog inkomen blijven doorwerken. Met andere woorden, Jan Modaal werkt niet door na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit is ook zichtbaar als wordt gekeken naar opleidingsniveau. Werkenden met een lage opleiding zijn in de periode 2003-2016 ruim drie keer vaker gaan doorwerken. Hoogopgeleiden en middelbaar opgeleiden zijn ook vaker blijven werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar de stijging is veel minder sterk. Het feit dat lager opgeleiden en mensen met lage inkomens steeds vaker doorwerken na de AOW duidt er op dat financiële noodzaak een belangrijke reden is geworden om door te werken. Hoogopgeleiden die doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd doen dit omdat zij een bepaalde voldoening halen uit hun werk zo bleek uit de interviews met doorwerkende ouderen.

Volgens experts is het belangrijk om te voorkomen dat AOW-gerechtigden vanwege financiële redenen genoodzaakt zijn om door te werken. Daarbij hebben werkenden zelf ook een rol. Zo moeten ZZP-ers ook hun pensioen goed plannen. Wel is er een groep die buiten hun schuld in de financiële problemen komt, bijvoorbeeld door een faillissement van de werkgever. Deze groep moeten we helpen.



EEN GOEDE GEZONDHEID IS EEN MOTIEF EN RANDVOORWAARDE OM DOOR TE WERKEN



Naast financiën zijn een leuke werkinhoud, ervaren sociale steun en persoonlijke interesses motivaties om langer door te werken. Vooral mensen die aangeven interessant werk te doen en zeer bevlogen zijn, werken door na de AOW-gerechtigde leeftijd. Mensen met zwaar fysiek werk en weinig sociale steun werken juist minder vaak door.

Ook het onderhouden van sociale contacten, het onderhouden van dagelijkse routines, en een bijdrage willen leveren aan de maatschappij zijn belangrijke drijfveren. Maar werkenden stellen daarbij wel eisen aan het werk: ze willen leuk werk, met flexibiliteit en autonomie.

De rol van gezondheid is tweeledig. Gezondheid wordt zowel gezien als motief om door te werken maar is ook een voorwaarde om dit te kunnen doen. Doorwerken draagt bij aan het onderhouden van een goede gezondheid doordat het werk mensen (mentaal) uitdaagt en ze letterlijk (fysiek) in beweging houdt.

‘Plan het pensioen’, adviseren de experts. Niet alleen op financieel gebied maar ook ten aanzien van de gezondheid. Het is belangrijk om loopbaanbeleid te ontwikkelen. Mensen met zware beroepen kunnen hun werk misschien niet tot de AOW-gerechtigde leeftijd blijven doen. Dus moet er een planning zijn. Hoe lang kunnen ze het werk waar ze voor zijn opgeleid doen? Wat willen ze hierna doen en hoe gaan ze dat bereiken? Scholing is daarbij belangrijk. Omscholing moet gefaciliteerd worden. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een opleidingsbudget dat levenslang geldig blijft en gebruikt kan worden wanneer nodig.



WERKGEVERS VINDEN DOORWERKEN NA DE AOW GERECHTIGDE LEEFTIJD (NOG) NIET ERG BELANGRIJK

Werkgevers vinden het steeds belangrijker dat werknemers doorwerken tot hun pensioen, maar zien (nog) niet het belang van doorwerken ná de AOW-gerechtigde leeftijd. In 2014 vond bijna een kwart van de werkgevers het belangrijk dat werknemers tot de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken. Dat is iets meer dan zes jaar eerder. Maar nog geen tien procent van de werkgevers vindt het belangrijk dat werknemers ook na de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken. Daarnaast is er ook een steeds groter wordende groep werkgevers die niet weet of ze het belangrijk vindt dat werknemers doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit aandeel steeg in zes jaar van 2 op de 15 in 2008 naar bijna 3 op de 15 in 2014.

Wel treffen werkgevers steeds vaker maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers tot op latere leeftijd (niet per sé tot na het pensioen) kunnen doorwerken. In 2014 troffen vier op de tien werkgevers maatregelen, in 2010 deden iets meer dan drie op de tien werkgevers dit. Werkgevers treffen met name ontsiemaatregelen, zoals het aanbieden van extra vrije dagen, kortere werkweken of het vergemakkelijken van taken. Bestaande maatregelen voor gezond werken zoals functioneringsgesprekken en scholing worden nog niet ingezet om langer doorwerken te bevorderen.

Werkgevers zijn volgens de experts medeverantwoordelijk voor loopbaanbeleid. Zij kunnen dit faciliteren. Geen baan voor het leven maar een loopbaan voor het leven.

HET INZETTEN VAN AOW-GERECHTIGDEN IS VAAK GEEN BEWUSTE KEUZE

Het inhuren van AOW-gerechtigden is vaak geen bewuste keuze. Werkgevers zijn op zoek naar de juiste persoon op de juiste plaats. De leeftijd is daarbij van ondergeschikt belang. Werkende AOW-ers zijn vaak mensen die al voor hun AOW in het in het bedrijf werken of hebben gewerkt. De werving gaat vaak via-via, waarbij de kwaliteiten en competenties voorop staan en de leeftijd geen rol lijkt te spelen. AOW-gerechtigden zijn aantrekkelijk voor werkgevers omdat zij specifieke kennis en vaardigheden hebben. Dit geven zowel werkgevers die werken met AOW-gerechtigden aan als werkgevers die dat niet doen. Wel wordt soms als nadeel gezien dat niet alle AOW-gerechtigden de flexibiliteit hebben om andere manieren van werken op te pakken.

Werkgevers beoordelen de kwaliteiten van wel en niet AOW-gerechtigde werknemers als vrijwel gelijk. Ze beoordelen de kwaliteit, betrouwbaarheid, flexibiliteit en sociale vaardigheden van AOW-gerechtigde werknemers over het algemeen iets beter dan die van hun jongere collega's. De productiviteit en de vitaliteit beoordelen ze daarentegen als iets minder. Alleen de scholingsbereidheid van AOW-gerechtigden wordt duidelijk als lager ingeschat. Wel lijkt het principe van onbekend maakt onbemind een rol te spelen. In bedrijven waar AOW-gerechtigden werkzaam zijn, wordt hun productiviteit, betrouwbaarheid, flexibiliteit en vitaliteit hoger beoordeeld dan in bedrijven waar geen AOW-gerechtigden werkzaam zijn.

Redenen om geen AOW-gerechtigden in te zetten lijken niet aan hun kwaliteiten te liggen. Negatieve ervaringen in het verleden worden zelden als reden benoemd. Werkgevers waar (nu) geen AOW-gerechtigden actief zijn geven vooral aan dat zij liever met jongeren werken. Werkgevers die nu wel met AOW-gerechtigden werken geven aan dat zij geen AOW-gerechtigden in dienst houden omdat krimp een onderdeel van de bedrijfsstrategie is. Voor werkgevers die nu niet met AOW-gerechtigden werken wordt het aantrekkelijk om dit te gaan doen als zij vacatures niet meer kunnen vervullen of als het financieel aantrekkelijk wordt.

Werkgever: “Het hoeft niet per sé een pensioengerechtigde te zijn. Van belang is of iemand meerwaarde heeft... De inhuur van specifieke kennis die snel beschikbaar is en niet ingewerkt hoeft te worden is dan bijzonder prettig.”

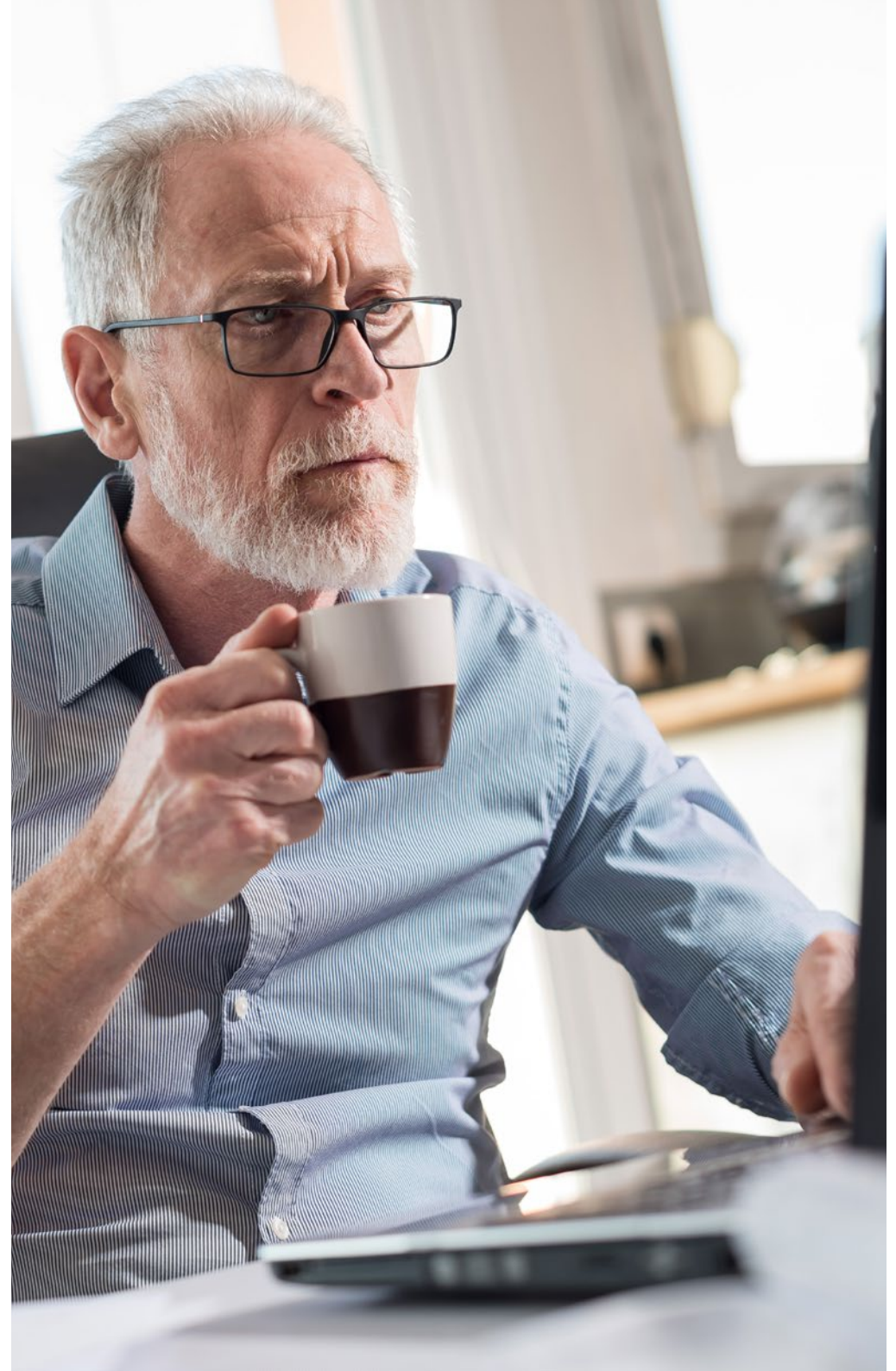


DE INZET VAN AOW-GERECHTIGDEN GAAT NIET TEN KOSTE VAN DE JONGEREN

Een hardnekkig misverstand in de discussie over langer doorwerken, voor of na de AOW, is dat dit ten koste gaat van de werkgelegenheid voor jongeren. Wetenschappelijk onderzoek op dit terrein geeft weinig aanleiding te denken dat er sprake is van verdringing. Het huidige onderzoek bevestigt dit: werkgevers verkiezen, wanneer zij kunnen kiezen tussen twee sollicitanten, bijna in alle gevallen de jongere sollicitant ook al brengt de oudere sollicitant veel relevante ervaring mee. Ook blijkt (in de periode 2000-2015) dat een hogere participatie van 65-69-jarigen samenhangt met een lagere werkloosheid en een hogere arbeidsparticipatie onder jongeren. Tenslotte gaat de hoge arbeidsdeelname van AOW-gerechtigden ook niet ten koste van de aansluiting (bijvoorbeeld een hoger intredewerkloosheid of grotere mate van onderbenutting) van jongeren in de instroomberoepen van recent gediplomeerden. Eveneens is er geen bewijs voor het idee dat 65-69-jarigen de 55-64-jarigen verdringen.

Het beeld dat oudere gepensioneerden geen concurrent zijn voor jongeren, wordt ondersteund door interviews met werkgevers: zij zijn over het algemeen niet van mening dat verdringing plaatsvindt omdat de groep werkenden met een AOW klein is, en omdat jongeren andere taken uitvoeren dan ouderen.

Werkgever: “Ik denk niet dat ouderen jongeren verdringen. Er komen nauwelijks ouderen aan het werk tegenwoordig... Jongeren zijn niet geïnteresseerd in de branche en de diensten die wij leveren.”



BELEID MOET ZICH RICHTEN OP HET MOGELIJK MAKEN OM DOOR TE WERKEN NA DE AOW, NIET OP HET STIMULEREN ERVAN

De beleidsconclusie uit dit onderzoek is dat de overheid zich niet moet richten op het stimuleren van het doorwerken na de AOW gerechtigde leeftijd. De mogelijkheden om dit te doen zijn aanwezig. Door het verhogen van de AOW-leeftijd is het vooralsnog voor Nederland niet nodig dat AOW-gerechtigden massaal gaan werken.

De financiële noodzaak als reden om door te werken zou een aandachtspunt moeten zijn voor beleidsmakers. Vooral mensen met een lage opleiding en een laag pensioen werken door na de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor deze groep moeten de barrières om langer door te werken weggenomen worden, zodat zij hun inkomen kunnen aanvullen. Op de iets langere termijn is het belangrijk om ervoor te zorgen dat alle werkenden voldoende pensioen – of andere buffer – opbouwen tijdens hun werkzame leven zodat de financiële noodzaak om door te werken verdwijnt.

De experts zien geen verdere rol voor de overheid in het stimuleren van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Als het voor de overheid van belang is dat werknemers op oudere leeftijd doorwerken moeten ze daar geen beleid op maken, dan moeten ze de AOW-leeftijd verhogen.



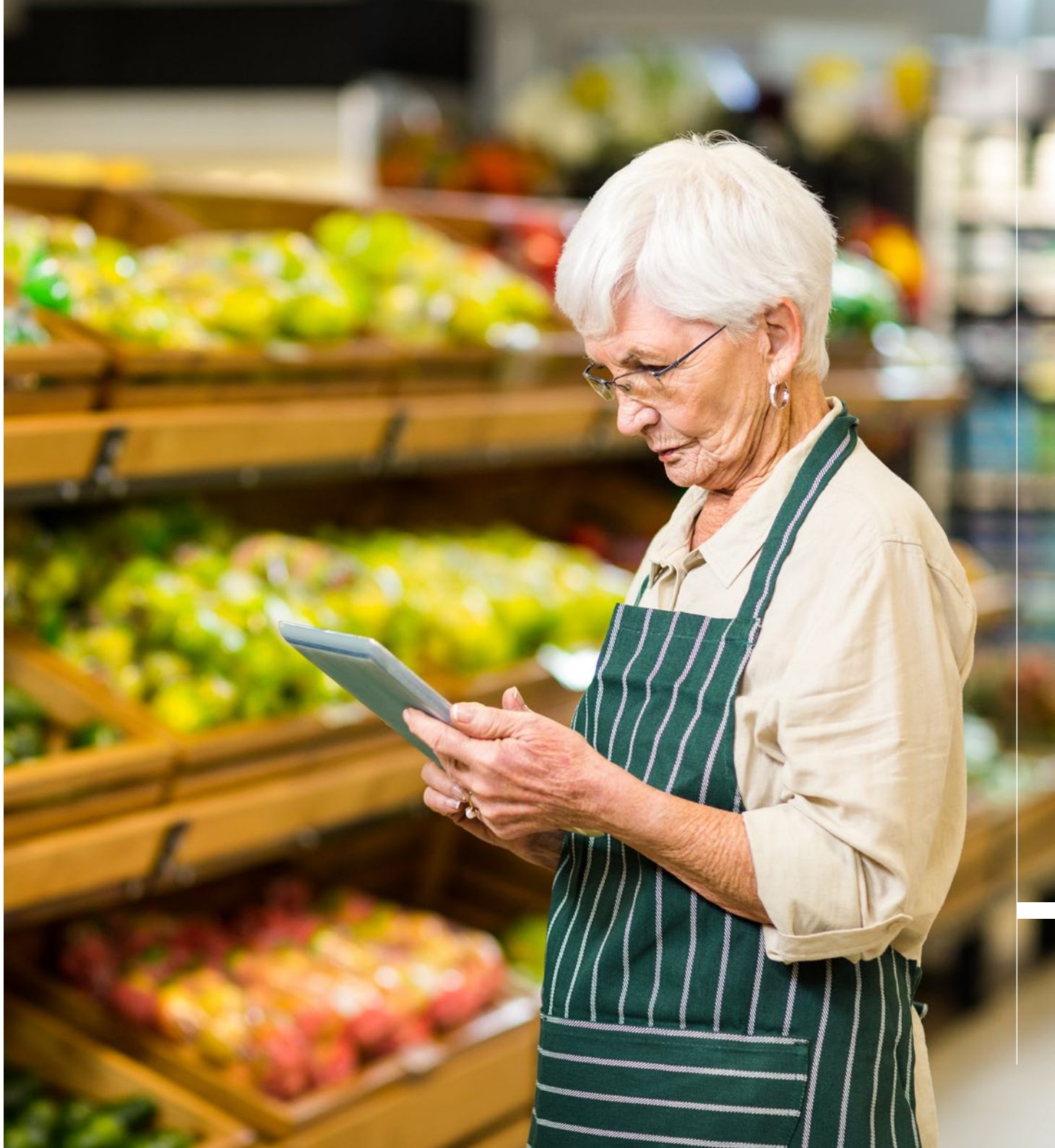
CONCLUSIE

Het onderzoek leert ons dat werknemers steeds vaker doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd maar dat het aantal doorwerkende AOW-gerechtigden in absolute aantallen nog beperkt is. Redenen om door te werken zijn verschillend, waarbij er drie groepen lijken te zijn. Jan Modaal die niet doorwerkt omdat hij dat niet hoeft en wellicht ook niet wil. Een groep – vaak hoger opgeleiden met een hoog inkomen – die vooral uit interesse en bevoegenheid wil doorwerken en een groep werkenden met een laag inkomen die door moet werken omdat zij het anders financieel niet redden. De rol van gezondheid bij het door willen werken is dubbel. Een goede gezondheid is enerzijds een motief om door te werken en anderzijds een randvoorwaarde dit ook te kunnen.

Werkgevers vinden doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (nog) niet heel belangrijk. Voor hen vormen doorwerkende AOW-ers een aantrekkelijk arbeidsaanbod wanneer zij taken verrichten die jongeren niet willen of kunnen doen. Deze doorwerkende AOW-ers brengen daardoor weinig negatieve gevolgen met zich mee voor jongeren en vullen gaten in de arbeidsmarkt op.

Voor de werkgevers staat het inhuren van de juiste persoon op het juiste moment centraal en niet de leeftijd. Het inzetten van AOW-gerechtigden is vaak ook geen bewuste keuze. AOW-gerechtigden worden veelal vanuit het eigen netwerk geworven. Voordeel hiervan is dat de kwaliteiten en competenties van de AOW-gerechtigde vooraf al bekend zijn.

Financiële aspecten spelen een belangrijke rol bij de beslissing om door te werken. Vooral werkenden met een laag inkomen zijn de laatste jaren veel vaker gaan doorwerken. Onder invloed van de economische situatie, het toenemende aantal flexwerkers en de groeiende groep zzp-ers wordt verwacht dat het aantal mensen dat onvoldoende inkomen of buffer heeft de komende jaren stijgt. Beleid moet zich daarom richten op deze groep en zowel kijken naar het faciliteren van deze groep bij het vinden of behouden van werk, als het voorkomen van financiële problemen bij AOW-gerechtigden.



COLOFON:

Dit onderzoek is uitgevoerd door TNO en ROA met subsidie van Instituut Gak, Netspar en het Ministerie van SZW

Voor meer informatie en publicaties over dit onderzoek zie de projectwebsite: <https://www.tno.nl/doorwerkenmetaow>

ONDERZOEKERS:

Romy Steenbeek (TNO) romy.steenbeek@tno.nl

Ineke Bijlsma (ROA)

Didier Fouarge (ROA)

Wendela Hooftman (TNO)

Raymond Montizaan (ROA)

Lennart van der Zwaan (TNO)



instituut gak

 Maastricht University

**Researchcentrum voor Onderwijs
en Arbeidsmarkt / ROA**

TNO.NL