

Sociale normen beperken werken na AOW-leeftijd

Het inzetten van oudere werknemers kan werkgevers helpen om de krapte op arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Leeftijdsnormen stellen echter grenzen aan de werving van oude werknemers van buiten een organisatie. Een normstellende overheid kan de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers vooruit helpen door expliciet deze sociale normen te beïnvloeden.

IN HET KORT

- De arbeidsparticipatie van 60-jarigen is aanzienlijk toegenomen, maar die van 67-jarigen is nauwelijks gestegen.
- Sociale normen binnen organisaties weerhouden werkgevers van het aantrekken van oudere werknemers.

HARRY VAN DALEN

Hoogleraar aan Tilburg University en senior onderzoeker bij NIDI-KNAW

KÈNE HENKENS

Hoogleraar aan de Rijksuniversiteit Groningen en hoofd departement Work & Retirement bij NIDI-KNAW

De netto-arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers neemt in Nederland spectaculair toe (figuur 1). Doorwerken als 60-jarige is de afgelopen twintig jaar het nieuwe normaal geworden: in 2003 was, van de 60-jarigen, minder dan de helft van de mannen en minder dan een kwart van de vrouwen nog actief op de arbeidsmarkt; in 2021 was dit gestegen dit respectievelijk meer dan 80 en meer dan 60 procent.

Terwijl het aandeel zestigers op de arbeidsmarkt dus flink is toegenomen, is het aandeel 67-jarigen dat nog werkt echter nauwelijks gestegen. Binnen deze leeftijdsgroep werkt de overgrote meerderheid niet meer. De AOW-leeftijd lijkt dus een harde grens te trekken. Dat is opvallend, zeker met oog op de recente arbeidskrapte.

Om een vinger te krijgen achter dit opmerkelijke verschil hebben we Nederlandse werkgevers gevraagd naar hun beleid ten aanzien van langer doorwerken. De surveys zijn afgenomen in 2017 en 2019, waardoor we ook de ontwikkeling tussen deze jaren kunnen vergelijken. Werkgevers in dit onderzoek vervullen functies die variëren van hoofd personeelszaken of afdelingsmanager tot eigenaar of directeur-groootaandeelhouder. De gegevens van de twee enquêtes zijn gebaseerd op een gestratificeerde steekproef van Nederlandse organisaties, en verschaffen daarmee zicht op een dwarsdoorsnede van de Nederlandse werkgevers op twee momenten.

Langer doorwerken vanwege krapte

De surveyresultaten tonen dat werkgevers langer doorwerken sinds 2017 vaker als optie zijn gaan zien om in de krap-

pe arbeidsmarkt aan personeel te komen (tabel 1). Terwijl de meeste werkgevers in 2019 nog inzetten op technologie, was in 2019 het stimuleren van doorwerken tot de AOW het meest toegepaste beleid. Ook werven werkgevers vaker ouder personeel van buiten.

Er wordt echter minder vaak ingezet op het doorwerken van het zittende personeel tot *na* de AOW-leeftijd. Weliswaar is het aantal werkgevers dat dit als staand beleid heeft in twee jaar tijd verdubbeld, maar het is toch nog steeds een keuze die slechts door veertien procent van de ondervraagde werkgevers wordt gemaakt.

Verschuivende normen binnen de organisatie

In de twee jaar na 2017 zijn organisaties ook aanzienlijk positiever geworden over de inzet van ouderen. Tabel 2 laat zien dat het doorwerken van het zittend personeel na de AOW-leeftijd door de meeste werkgevers (61 procent) in 2019 als een beslissing gezien werd die op positieve waardering van het personeel kon rekenen, en dat dit percentage sinds 2017 aanzienlijk is toegenomen (was in 2017 nog 45 procent). Tevens wordt de werving van zestigjarige werknemers van buiten de organisatie in 2019 veel positiever beoordeeld dan in 2017.

De houding ten aanzien van doorwerken na 67 jaar is echter ambivalent. Hoewel het doorwerken na de AOW-leeftijd van het zittende personeel als positief wordt ontvangen, geldt dit niet voor AOW'ers die van buiten komen. Op dat moment wordt er door de meeste werkgevers verwacht dat dit afkeurenswaardig is, wellicht omdat men jongeren meer kansen zou willen geven, maar wellicht ook omdat men een bepaalde leeftijd in het hoofd heeft wanneer iemand te oud is om ergens opnieuw te beginnen.

Sociale normen doen er toe

Er zit dus een groot verschil in de houding ten aanzien van mensen net onder en net boven de AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd lijkt een norm te zijn die impliciet geeft tot wanneer men nog productief is, en wanneer men gerechtigd is en ook geacht wordt om met pensioen te gaan (Van Erp et al., 2014).

Dat sociale normen effect hebben op het beleid ten aanzien van krapte, blijkt ook uit tabel 3. Wanneer werkgevers afkeuring van het personeel voor de werving van ouderen of AOW verwachten, dan is de kans dat ze ouderen aanhouden of aanwerven – ook in tijden van krapte – veel kleiner.

Uiteraard spelen er meer factoren een rol dan louter de sociale normen. Allereerst de omvang van de organisatie: hoe groter de organisatie, des te meer men geporteerd

is voor de werving van oudere werknemers. En ook de confrontatie met krapte: organisaties met problemen om aan personeel te komen, grijpen veel vaker naar het aanhouden of aanwerven van oudere werknemers.

Conclusie en implicaties

Meer dan een halve eeuw markeerde voor de grootste groep Nederlanders de leeftijd van 65 jaar het moment waarop de Algemene Ouderdomswet (AOW) inging, en de arbeidsmarkt vaarwel werd gezegd. Door het loslaten van de AOW-leeftijd van 65 jaar en de opkomst van een meer flexibele arbeidsmarkt is deze norm gaan verschuiven naar 67.

Met het veranderen van de pensioenwetten en -regels, zoals het vaststellen en verhogen van de AOW-leeftijd, of het afschaffen van de Vervroegde Uittredingsregeling (VUT), veranderen dus niet alleen de prikkels en budgetrestricties, maar maakt de overheid ook duidelijk dat de werkenden van tegenwoordig langer kunnen werken dan voorheen.

Normen veranderen echter niet automatisch in reactie op overheidsbeleid. Het afschaffen van een automatisch ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren in 2008 bleek bijvoorbeeld niet het gesoorteerde effect van langer doorwerken te bewerkstelligen, aangezien werknemers destijds afkeuring verwachtten van hun leidinggevenden (Oude Mulders et al., 2019).

Indien de overheid als doelstelling heeft meer oudere mensen aan het werk te krijgen en houden kan ze dus niet louter berusten op het vaststellen van een nieuwe AOW-leeftijd. Ze moet de sociale normen ook vormgeven. De manier waarop de overheid de AOW-leeftijd bepaalt speelt hierbij een rol. In plaats van voornamelijk te wijzen op de noodzaak van het verhogen van de AOW-leeftijd om de begroting sluitend te krijgen moet ze op basis van beeld gedeelde inzichten het signaal geven dat oudere werknemers capabele werkkrachten zijn (De Beer et al., 2017).

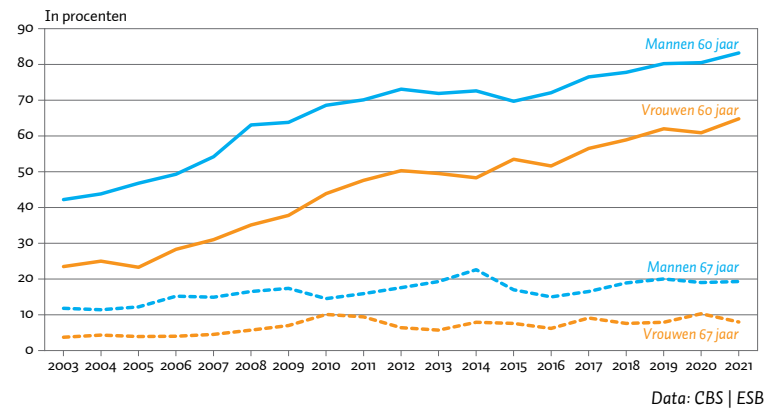
Nu een staatscommissie de opdracht krijgt om na te denken over hoe de Nederlandse samenleving en in het bijzonder de arbeidsmarkt het beste om kan gaan met vergrijzing, is het verstandig om de 'zachte krachten' niet te verwaarlozen. Het is niet denkbeeldig dat de huidige tekorten een structureel karakter zullen gaan krijgen, omdat de groei van de beroepsgeschikte bevolking volgens traditionele definities voorbij is. Het is daarom goed om na te denken over hoe de sociale normen ten aanzien van doorwerken kunnen worden beïnvloed, zodat een afscheid bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minder vanzelfsprekendheid zal zijn.

Literatuur

- Beer, J. de, H. van Dalen en K. Henkens (2017) *Stijgt de AOW-leeftijd niet te hard?* Artikel op www.mejudice.nl, 11 maart.
- Ekamper, P. en N. van Nimwegen (2018) Demografie in het kort: Vergrijzing. *Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving*, 34(5), 5-7.
- Erp, F. van, N. Vermeer en D. van Vuuren (2014) Non-financial determinants of retirement: A literature review. *De Economist*, 162(2), 167-191.
- Fehr, E. en U. Fischbacher (2004) Social norms and human cooperation. *Trends in Cognitive Sciences*, 8(4), 185-190.
- Ostrom, E. (2000) Collective action and the evolution of social norms. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(3), 137-158.
- Oude Mulders, J., K. Henkens en H. van Dalen (2017) Zet loslaten van de verplichte pensioenleeftijd aan tot langer doorwerken? *Tijdschrift voor HRM*, 2017(11), 1-19.

Netto-arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers in Nederland, 2003-2021

FIGUUR 1



Data: CBS | ESB

Door organisatie toegepaste maatregelen om arbeidsmarktcrapte op te lossen

TABEL 1

| | 2017 | 2019 | Vershil (procentpunten) |
|---|------|------|----------------------------|
| Beleid voor langer doorwerken | | | |
| Stimuleren dat medewerkers tot de AOW-leeftijd werken | 23 | 37 | +14 |
| Meer oudere werknemers werven | 16 | 32 | +16 |
| Stimuleren dat medewerkers tot na AOW-leeftijd blijven werken | 8 | 14 | +6 |
| Overig gevoerd kraptebeleid | | | |
| Vervangen van arbeid door technologie | 29 | 35 | +6 |
| Hoger loon | 19 | 26 | +7 |
| Personeel in buitenland werven | 13 | 21 | +8 |
| Verlenging werkweek | 13 | 12 | -1 |

Data: NIDI | ESB

Verwachte reactie personeel

TABEL 2

| | 2017 | | | 2019 | | |
|--|------|-------|------|------|-------|------|
| | Pos. | neut. | neg. | Pos. | neut. | neg. |
| ...op het toestaan van doorwerken na de AOW-leeftijd | 45% | 36% | 19% | 61% | 28% | 11% |
| ... op het aantrekken van een 60-jarige van buiten | 44% | 37% | 19% | 55% | 31% | 14% |
| ...op het aantrekken van een 67-jarige van buiten | 19% | 36% | 45% | 28% | 32% | 40% |

Regressieresultaten

TABEL 3

| | Werkgever stimuleert doorwerken | | |
|---|---------------------------------|------------------------|---------------------------|
| | Werkgever werft meer ouderen | ...tot de AOW-leeftijd | ...tot na de AOW-leeftijd |
| Verwachte reactie personeel positiever | 0,81*** | 0,38*** | 0,94*** |
| Omvang organisatie | | | |
| Middel | 0,68*** | 0,58** | 0,31 |
| Groot | 0,89*** | 1,21*** | 0,81** |
| Problemen vinden personeel | | | |
| Soms | 0,46 | -0,12 | 0,56 |
| Vaak | 0,68** | 0,63** | 1,40*** |
| N | 517 | 515 | 512 |
| Pseudo R ² | 0,11 | 0,07 | 0,13 |

Noot: Er is in de logistische regressies (stimuleert doorwerken: nee = 0; ja = 1) is ook gecontroleerd voor de sector waarin men werkt, maar deze effecten zijn niet significant en worden daarom niet getoond in de tabel */**/** Significant op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau

ESB