**Stimuleer doorwerken na de AOW-leeftijd, voor zij die kunnen en willen**

Ton Wilthagen, hoogleraar Arbeidsmarkt, Tilburg University

Steeds meer mensen werken in Nederland op hogere leeftijd door, vooral in de leeftijdsgroep 65-67 jaar. Van de Nederlanders van 65 jaar of ouder werkte volgens het CBS in 2020 nog 40,6 procent, zo’n 300.000 mensen; in 2015 was dat nog zo’n 19 procent en aan het begin van deze eeuw nog geen 10 procent. Uiteraard is dit het effect van respectievelijk de afschaffing van de VUT en de gestage verhoging van de pensioenleeftijd. Maar ook het aantal mensen dat reeds met pensioen is en nog of weer werkt, lijkt te stijgen ofschoon de cijfers hieromtrent niet precies zijn. Van de 66-plussers was in 2020 21,2 procent nog aan het werk.

Ook 'oudere ouderen', van 70 of daarboven, zijn nog geregeld aan het werk. In 2020 betrof dit 71.000 Nederlanders van tussen de 70 en de 75 jaar en nog eens 30.000 75-plussers. Deze werkenden maken doorgaans geen lange werkweken. Van de 75-plussers werkte in dat jaar bijna de helft minder dan 12 uur per week. 4000 van de 30.000 hadden wel een voltijdsbaan. Ruim een derde werkte tussen de 12 en 40 uur per week. Van de werkenden in de leeftijdscategorie 70 tot 75 was zelfs 58 procent voor minder dan 12 uur per week aan de slag. Daarentegen werkte een kleine 20 procent nog voltijds.[[1]](#footnote-1)

Een deel van de mensen die blijven werken na pensioen doet dat als ondernemer, doorgaans als zzp’er. Volgens de Kamer van Koophandel begonnen in 2021 4.380 mensen na hun 65ste voor zichzelf.[[2]](#footnote-2)

Dit alles is goed nieuws, zowel voor de structureel krappe arbeidsmarkt, en dus voor de economie, als voor de mensen zelf. Het toont aan dat de levensverwachting, maar ook de vitaliteit van mensen toenemen. En waarschijnlijk ook dat bezwarende arbeidsomstandigheden afnemen. De aanname is dat de meeste mensen niet voor het geld doorwerken, maar uit interesse, motivatie en vanwege de sociale contacten. Ook hierover zijn echter geen precieze cijfers bekend.

Dat er sprake is van een positieve trend, die het verdient om verder te worden gestimuleerd, hangt in mijn optiek af van de volgende drie zaken, en voldoende kennis daarover.

Als eerste moet *voorkomen* worden dat ouderen *noodgedwongen* blijven doorwerken, omdat zij te weinig inkomens- en bestaanszekerheid hebben. Anders ontstaat er net als in landen als de VS een nieuwe categorie werkende armen, namelijk oudere werkende armen. Dat betekent dat er voor iedereen een goede oude dag moet zijn. De hoogte van de AOW en het voorhanden zijn van aanvullend pensioen (tweede of derde pijler) zijn daarbij bepalend. In een vorig jaar verschenen Netspar-studie, spreken we van een ‘maatschappelijk aanvaardbaar minimum aanvullend pensioen’, afgekort MAP.

Uit deze lange termijn verkenning blijkt dat lager opgeleiden, moeders met kleine banen, migranten, mensen die herhaalbare taken uitvoeren en werknemers met zware beroepen risico lopen. Dat verandert niet direct met de herziening van het pensioenstelsel. Een van de risico’s vormt het uitblijven van investeringen in een leven lang leren. Werkenden kunnen de kosten vaak niet zelf dragen of kijken niet zo ver naar de toekomst. En werkgevers willen mogelijk niet investeren omdat hun werknemers vaak van baan wisselen en het een werkgever dus weinig oplevert. De overheid en de sociale partners dienen dit marktfalen op te lossen. Alle werkenden, dus ook zelfstandigen en tijdelijke medewerkers, zouden verplicht een klein aanvullend pensioen moeten opbouwen bovenop de AOW. De opbouw van het pensioen kan dynamischer: de opbouw ademt mee met gebeurtenissen in de levenscyclus en regelingen voor zelfstandigen kunnen beter passend worden gemaakt. Een goed pensioenstelsel heeft ook een goed arbeidsmarkt- en arbeidsomstandighedenbeleid nodig.

Ten tweede dient het *mogelijk* te worden gemaakt dat mensen *vrijwillig* doorwerken na de pensioenleeftijd. Dat vergt dat de arbeidsovereenkomst van mensen niet ‘automatisch’, van rechtswege eindigt, maar dat arbeidsorganisaties serieus in gesprek gaan over de wens om te blijven werken en de aard en inrichting van het werk. Regels die dit vrijwillige initiatief belemmeren, bijvoorbeeld in cao’s, zouden geschrapt dienen te worden. Zoals gezegd, is dit niet alleen in het belang en conform de wens van mensen die het betreft, maar ook cruciaal voor de arbeidsmarkt die nog 30 jaar geconfronteerd wordt met ontgroening en vergrijzing van de (beroeps)bevolking. Dit vereist niet alleen aanpassing van regels maar ook van HR-beleid. Niet zelden werd in de praktijk oudere werknemers de kans om door te werken ontzegd vanwege de hogere loonkosten van ouderen en beperkte budgetten en formatie. Ook universiteiten kunnen daarover meepraten.

Het derde en laatste punt gaat over de (arbeids)voorwaarden waaronder mensen kunnen doorwerken. Die voorwaarden dienen aantrekkelijk te zijn, zowel voor de doorwerkende persoon als voor de werkgever dan wel opdrachtgever. Op dit punt is in 2015 met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd een goede stap gezet. Deze wet erkent het volgende:

Het faciliteren van het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is naar de mening van de regering niet alleen van belang voor de samenleving als geheel, die hierdoor langer gebruik kan maken van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn, maar ook voor werknemers zelf die om uiteenlopende redenen behoefte kunnen hebben om te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Het voorstel bevat maatregelen om verdringing van jongere werknemers door (door)werkende AOW-gerechtigden tegen te gaan.[[3]](#footnote-3)

Door deze wetgeving is het aantrekkelijker geworden om mensen na het bereiken van de AOW leeftijd in dienst te nemen, zonder dat deze mensen te weinig rechtsbescherming wordt geboden. Het ingrijpend verkorten van de standaard loondoorbetalingsverlichting van 104 tot 13 weken zou trouwens ook ‘jongere ouderen’ en mensen met beperkingen helpen, die nu ondanks de arbeidsmarktkrapte nog in groten getale buiten de arbeidsmarkt staan. Bij de herziening van de wet kan uiteraard nog eens naar alle bepalingen worden gekeken. Voor het gevaar van verdringing van jongeren hoeft in de structureel krappe arbeidsmarkt niet worden gevreesd.

Samengevat: voorkom dat mensen in Nederland na de AOW-leeftijd noodgedwongen moeten doorwerken, door de inkomens- en bestaanszekerheid die de oude dag biedt op peil te houden. Investeer in mensen zodat zij die oude dag vitaal en gezond kunnen bereiken. Bevorder dat mensen vrijwillig langer kunnen doorwerken na de AOW-leeftijd. En biedt arbeidsvoorwaarden die zowel voor mensen als voor werkgevers en de arbeidsmarkt werken.

1. Aldus het CBS. Zie <https://www.rtlnieuws.nl/economie/life/artikel/5249953/doorwerken-na-pensioen-aow-65-70-cbs-arbeidsmarkt> [↑](#footnote-ref-1)
2. https://www.kvk.nl/advies-en-informatie/bedrijf-starten/startsituaties/ondernemen-na-je-pensioen/#:~:text=Steeds%20vaker%20werken%20mensen%20door,na%20hun%2065ste%20voor%20zichzelf [↑](#footnote-ref-2)
3. Deze samenvattende toelichting is terug te vinden in het volgende stuk van de Eerste Kamer https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34073\_wet\_werken\_na\_de\_aow [↑](#footnote-ref-3)