

Werken na pensioen: onbekend maakt onbemind

Er zijn steeds meer 65-plussers met betaald werk: in 2020 waren het er ruim 300 duizend. Dat blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Ook ONL voor Ondernemers merkt dat er de afgelopen jaren op de werkvloer steeds vaker afspraken worden gemaakt over werken na pensioen. Dit is goed nieuws, want zowel werkgevers als werknemers behalen hier hun voordeel uit. Werkgevers zien dat de kennis en ervaring van een werknemer behouden blijft. En ook een eventueel personeelstekort wordt zo tegengegaan. Werknemers die nog helemaal niet met pensioen willen gaan zijn ook geholpen bij de mogelijkheid om langer door te werken. Kortom, ONL ziet geen reden om tegen werken na je pensioen te zijn.

Daarbij zijn ondernemers zelfs tevreden met de regels die vanuit de overheid zijn opgesteld om het werken met AOW-gerechtigde aantrekkelijk te maken. Wel merkt ONL dat veel werkgevers nog onvoldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden rondom werken na pensioen. Met name kleine werkgevers denken dat het aannemen van een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd veel rompslomp met zich mee brengt, terwijl dit in de praktijk meevalt. ONL ziet hier een rol weggelegd voor de overheid, die met goede voorlichting het werken na pensioen op de kaart kan zetten.

- **Werkgevers zijn tevreden over de geldende regels voor werken na pensioen**

Voor het in dienst nemen van AOW-gerechtigden gelden bijzondere regels. Ondernemers die hier gebruik van maken zijn over het algemeen tevreden met deze regels. Uit de gesprekken die ONL voert met ondernemers blijkt dat de overheid de afgelopen jaren de juiste stappen heeft gezet om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om AOW-gerechtigde werknemers in dienst te nemen.

Via onder meer de *Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd* zijn regels opgesteld die het voor werkgevers aantrekkelijk maakt om mensen door te laten werken. Met name de aangepaste loondoorbetalingsplicht bij ziekte en de re-integratieverplichtingen zijn voor veel ondernemers doorslaggevend om juist wel iemand na pensioen in dienst te nemen. Een AOW'er heeft bij ziekte maximaal 13 weken recht op loondoorbetaling, in plaats van 104 weken. En de (minder strenge) re-integratieverplichtingen bij ziekte duren ook maximaal 13 weken. Na 13 weken ziekte komt het opzegverbod ten einde en is ontslag mogelijk.

Deze regels zijn er niet voor niets. Zou je deze regels aanscherpen, dan zullen ondernemers minder snel iemand met de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst nemen. Dit geldt in het bijzonder voor de kleinere werkgever zonder HR-afdeling. De plicht om regulier twee jaar lang loon door te betalen bij ziekte is voor werkgevers met een klein bedrijf bijvoorbeeld al een enorme last. Ondernemers nemen vanwege de kosten en risico's al minder medewerkers (in vaste dienst) aan. Voor deze ondernemers zijn vooral de dubbele lasten bij het aanstellen van een vervanger niet te dragen. Ook hebben kleine werkgevers niet de capaciteit noch de kennis om een arbeidsongeschikte medewerker succesvol te re-integreren (bij een ander bedrijf). De kans dat een oudere werknemer ziek wordt is substantieel. Dat risico gaan maar weinig ondernemers aan. ONL ziet dan ook geen heil in het eventueel aanscherpen of wijzigen van de geldende wet- en regelgeving voor werken na je pensioen.

- **Er valt nog veel winst te behalen uit de voorlichting over werken na pensioen**

De meeste arbeidscontracten eindigen als een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Het is dan aan de werkgever of de werknemer om het gesprek over werken na je pensioen aan te gaan. Dit gebeurt steeds vaker. Tegelijkertijd merkt ONL in haar gesprekken met werkgevers dat lang niet alle ondernemers op de hoogte zijn van de bijzondere regels die gelden voor het in dienst nemen van een AOW-gerechtigde werknemer. Zij gaan er bijvoorbeeld bij voorbaat van uit dat de loondoorbetalingsplicht van twee jaar blijft gelden en zien om die reden ervan af om het gesprek met de werknemer aan te

gaan. Daarnaast zijn met name kleine werkgevers bang dat het in dienst nemen van een gepensioneerde te veel administratieve lasten met zich meebrengt. Ondernemers die werken met AOW-gerechtigde werknemers geven aan dat het meevalt met het papierwerk. Tot slot spreekt ONL ook werkgevers bij wie het überhaupt niet opkomt om te gaan werken met gepensioneerden. Zij kijken standaard naar jongere werknemers, terwijl oudere werkenden ook veel te bieden hebben.

Ook zijn er werknemers die willen doorwerken na hun pensioen, maar dit gesprek niet aangaan omdat ze bijvoorbeeld bang zijn dat hun AOW komt te vervallen als ze opnieuw in loondienst gaan. Voor de volledigheid: werknemers kunnen met behoud van hun AOW-pensioen in loondienst gaan. Andere werknemers denken meteen dat je fulltime aan de slag moet, terwijl de meeste mensen die doorwerken dit doen in deeltijd.

Kortom: onbekend maakt onbemind. De overheid ziet graag dat AOW-gerechtigde werknemers langer doorwerken. ONL ziet dat er nog veel winst te behalen valt in de communicatie en voorlichting over enerzijds de geldende wet- en regelgeving en anderzijds überhaupt de mogelijkheden die er zijn voor werken na je pensioen. Zorg dat werkgevers en werkenden weten wat het beleid van de overheid is. Maak bijvoorbeeld een campagne over werken na pensioen. Verhalen van werkgevers en werknemers die positieve ervaringen hebben met werken na pensioen helpen in de beeldvorming. ONL denkt hier graag over mee.

- **Het effect van doorwerken: win-winsituatie voor werkgevers en werknemers**

Ter afsluiting benadrukt ONL in dit position paper graag nogmaals dat zowel werkgevers als werknemers kunnen profiteren van werken na pensioen. Hier zijn verschillende redenen voor aan te dragen. Ondernemers zien waardevolle medewerkers met veel werkervaring, kennis en expertise niet graag uit dienst gaan. Dit geldt in het bijzonder vandaag de dag, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. En een groeiende groep werknemers werkt liever door of gaan maar deels met pensioen. Bijvoorbeeld omdat er behoefte is aan sociale contacten met collega's of om verveling te voorkomen. Bovendien wordt het leven steeds duurder en pensioen betekend doorgaans een terugval in de inkomsten.

Wat de reden van werkgevers en werknemers ook is om werken na pensioen mogelijk te maken, wat ONL betreft moet de overheid ruim baan blijven behouden voor het in dienst nemen van AOW-gerechtigden. En ook moet er meer en beter gecommuniceerd worden over het beleid. ONL blijft graag aangehaakt op dit thema.