

Engels abstract:

Employers are central actors in shaping employment opportunities for older workers and facilitating longer working lives. In this chapter, we study the ways in which employers have adapted their attitudes and organizational policies and practices to deal with an aging workforce. We do so by comparing data from two large surveys on the topic of workforce aging among employers in the Netherlands, held in 2009 and 2017. The Netherlands forms an interesting case study as it is in the midst of transitioning from a society with high rates of early retirement to one with comparatively high employment participation rates of older workers and an increasing statutory retirement age. The results show that employers have strong concerns regarding the costs of employing an aging workforce and about potential negative effects of aging on organizational productivity. At the same time, however, employers have become much more active in offering human resource practices aimed at accommodating and training older workers, and employers are overall more supportive of work at higher ages. Overall, we identify a growing sense of urgency among employers to invest in longer working lives and ensure the long-term work ability of older workers. However, there remains a strong desire for policy changes that offer a lower statutory retirement age for workers in physically demanding jobs or a more attainable form of part-time retirement to ease the transition to longer working lives.

Nederlands abstract:

Werkgevers spelen een centrale rol bij het faciliteren van langer doorwerken van oudere werknemers. In dit artikel bestuderen we de manieren waarop Nederlandse werkgevers hun attitudes en gedrag hebben aangepast in reactie op een vergrijzend personeelsbestand. Dit doen we door data van twee grote onderzoeken, uit 2009 en 2017, onder Nederlandse werkgevers over vergrijzing op de arbeidsmarkt met elkaar te vergelijken. In deze periode hebben veel veranderingen op de arbeidsmarkt plaatsgevonden. Zo is de AOW-leeftijd verhoogd en de gemiddelde leeftijd waarop men stopt met werken flink gestegen. Uit de resultaten blijkt dat werkgevers grote zorgen hebben over de stijgende kosten van een vergrijzend personeelsbestand, en dat veel werkgevers ook een daling van de productiviteit verwachten bij verdergaande vergrijzing. Anderzijds is het zo dat werkgevers in 2017, ten opzichte van 2009, veel actiever zijn geworden in hun personeelsbeleid om de gevolgen van vergrijzing op te vangen en het langer doorwerken van oudere werknemers in hun organisatie te faciliteren. Ook is, langzaam maar zeker, onder werkgevers meer steun voor oudere werknemers die langer willen doorwerken. Er is een groeiend besef van urgentie onder werkgevers om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van zowel jongere als oudere werknemers, om langere carrières op de lange termijn mogelijk te maken. Toch hebben veel werkgevers de wens voor beleidsveranderingen die bijvoorbeeld een lagere AOW-leeftijd voor mensen met zware beroepen mogelijk zou maken en die deeltijdpensioen voor werknemers aantrekkelijker zou maken.