

Doorstarten na pensionering: over doorwerken na (vervroegd) pensioen in Nederland

Henkens K., van Solinge H. & van Dalen H.P. (te verschijnen in maart 2013). *Doorwerken over de drempel van het pensioen*. Amsterdam: KNAW Press (NIDI-rapport 87).

In de Verenigde Staten is het al jaren een bekend verschijnsel. U wordt in de supermarkt of bij het ontbijtbuffet in het hotel geholpen door een persoon die overduidelijk de pensioengerechtigde leeftijd al geruime tijd achter zich heeft gelaten. Naar schatting keert zestig procent van de Amerikaanse ouderen na de pensionering weer terug op de arbeidsmarkt (Cahill, Giandrea, & Quinn, 2006). Dit fenomeen, dat in de Amerikaanse literatuur wordt aangeduid als 'bridge employment' lijkt ook in Nederland en de ons omringende landen aan betekenis te winnen (Van Dalen et al., 2009). Voor een groeiende groep ouderen betekent de pensionering dus niet meer per definitie het einde van de relatie met de arbeidsmarkt. De pensionering opent mogelijkheden voor een doorstart in vergelijkbaar of ander werk, soms zelfs voor een tweede carrière. Doorwerken na pensionering is om verschillende redenen een interessant maatschappelijk verschijnsel. In de eerste plaats komt het tegemoet aan de behoefte van vele ouderen om tot op hoge leeftijd actief en sociaal geïntegreerd te blijven en zich te blijven ontplooien. Daarnaast leveren ouderen die (een aantal uren) blijven werken een bijdrage aan de economie, onder andere doordat zij op flexibele wijze voorzien in mogelijke fricties op de arbeidsmarkt. Het rapport 'Doorwerken over de drempel van pensioen' richt zich op het fenomeen van ouderen die na hun (vervroegd) pensioen nog actief zijn op de arbeidsmarkt. Personen die dit doen of hebben gedaan noemen we 'doorstarters'.

De gegevens zijn ontleend aan een grootschalig longitudinaal surveyonderzoek onder oudere werknemers: het NIDI Werk en Pensioen Panel (voor een beschrijving van het onderzoek: Henkens, Van Dalen, & Van Solinge, 2009). Doorstarten dient niet te worden verward met het deeltijdpensioen, waarbij werknemers in de oude baan vooruitlopend op het volledige pensioen minder uren gaan werken. In het rapport gaan we na wat in Nederland de omvang van het fenomeen doorstarten is en wat de belangrijkste motieven voor doorstarten zijn. We richten ons op twee cruciale aspecten in de late loopbaan:

Doorstarten na (vervroegd) pensioen. Wie biedt zich nog aan op de arbeidsmarkt na vervroegd uittreden? Waarin onderscheiden doorstarters zich van werknemers die definitief met pensioen gaat? En gaat het hier – zowel kwantitatief als kwalitatief – om een substantiele inzet?

Doorwerken na 65 jaar. De leeftijd van 65 jaar markeert het moment waarop in Nederland het Algemene Ouderdomspensioen (AOW) wordt ontvangen en het aanvullende ouderdomspensioen, dat is opgebouwd via de werkgever, ingaat. Welke ouderen werken ook na hun 65ste nog door? Welke overwegingen spelen daarbij een rol en in hoeverre waren deze doorwerkers altijd al van plan ook na hun 65ste de loopbaan voort te zetten?

Panelonderzoek onder oudere werknemers

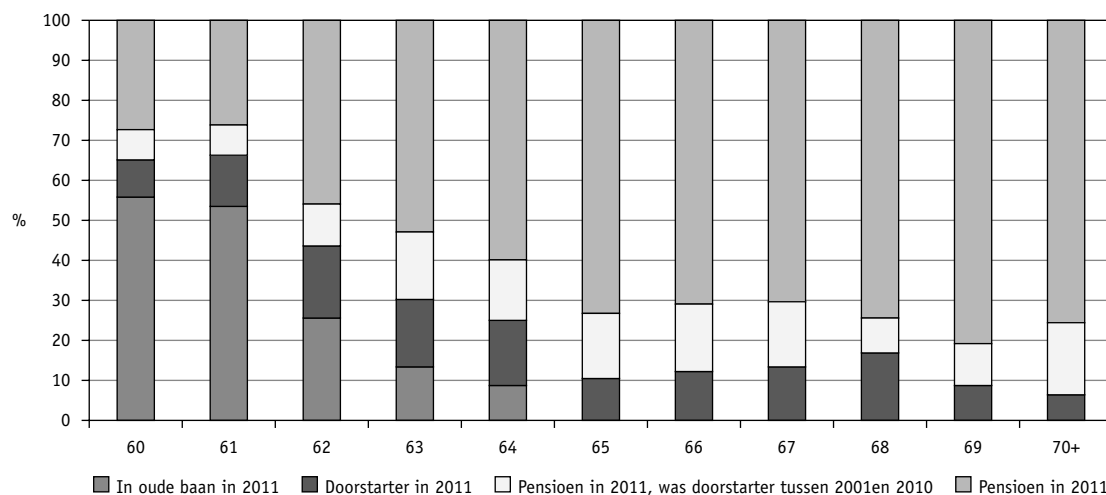
Het NIDI is in 2001 een panelonderzoek – het NIDI Werk en Pensioen Panel – gestart onder oudere werknemers. Tussen 2001 en 2011 werden 1 700 werknemers van 50 jaar en ouder van een drietal grote bedrijven (IBM, Maxeda en Unilever) en de Rijksoverheid gevolgd. Naast de oudere werknemer zelf is ook zijn of haar partner ondervraagd. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. Naast uitgebreide informatie over pensioenwensen en -plannen bevat het onderzoek ook gegevens over geld en gezondheid, over de loopbaan van de oudere werknemer en over activiteiten die naast het werk worden verricht (vrijwilligerswerk, mantelzorg et cetera). In de

periode tussen 2001 en 2011 ging circa 85 procent van de onderzochte oudere werknemers met VUT of (vroeg)pensioen. De gemiddelde leeftijd waarop men stopte bedroeg 59 jaar.

Doorstarten na vervroegd pensioen

Figuur 1 toont voor alle deelnemers aan het NIDI-onderzoek welke relatie men anno 2011 (nog) heeft met de arbeidsmarkt. De cijfers zijn uitgesplitst naar leeftijd. De jongste deelnemers zijn 60 jaar in 2011. Van hen is een meerderheid nog werkzaam in de reguliere baan (onderste balk). Dit percentage loopt echter sterk af met de leeftijd. Van de 64-jarigen heeft minder dan een op de tien ondervraagden geen gebruik gemaakt van vervroegd pensioen en is in 2011 nog werkzaam in zijn of haar oude baan. Dat uittreding niet automatisch het afscheid van een werkzaam leven betekent, blijkt uit het zwart en wit gemarkeerde deel van de figuur. Zwart geeft aan dat men een doorstart maakte en in 2011 nog werkzaam is. Wit geeft aan dat men na uittreding een doorstart maakte, maar in 2011 niet meer werkt. Het bovenste gedeelte van de figuur toont het percentage ouderen dat na uittreding geen betaalde arbeid meer heeft verricht. Ruwweg een kwart van de uitgetreden werknemers in het onderzoek maakte een doorstart: dat

Figuur 1.
Relatie met de arbeidsmarkt in 2011 naar leeftijd (N = 1 528), (%)



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2001-2011)

wil zeggen dat men weer actief op de arbeidsmarkt wordt voor minimaal één uur.

Doorstarten: veelzijdig verschijnsel

Doorstarten komt in brede lagen van de (vervroegd) uitgetreden werknemers voor en kent een grote variëteit in verschijningsvormen. Soms lijkt een doorstart enkel te dienen als een korte overbrugging naar het volledige pensioen; deze personen stoppen ruim voor hun 65ste jaar volledig met betaald werk. Voor anderen is juist sprake van een sterkere band met de arbeidsmarkt, die zich ook uitstrekt tot over de grens van 65 jaar. Naast een grote diversiteit in de duur van de doorstartbaan is er de diversiteit in arbeidsuren. In het doorstartwerk is de kleine deeltijdbaan dominant. Slechts twaalf procent werkt nagenoeg voltijds en een meerderheid ten hoogste twee dagen in de week.

Flexibele mogelijkheden van doorwerken worden gewaardeerd

Een belangrijk aspect van doorstartwerk is de hoge mate van flexibiliteit. Niet minder dan een kwart van de doorstarter werkt als zelfstandige of freelancer, en voor degenen in loondienst heeft slechts een kleine minderheid een vast contract. De cijfers laten zien dat veel ouderen na het afscheid van een carrière in loondienst voor zichzelf beginnen. Opmerkelijk is dat ook de beloning een neerwaartse flexibiliteit laat zien die ongewoon is bij oudere werknemers. Een meerderheid van de doorstarters heeft een uurloon dat lager ligt dan in zijn of haar oude baan. Voor de doorstarters is dit wellicht geen knelpunt, omdat naast het arbeidsinkomen een pensioenuitkering wordt ontvangen. Voor werkgevers schept doorstartwerk kennelijk de mogelijkheid om productiviteit en beloning opnieuw op elkaar af te stemmen.

Doorstarten niet voorbehouden aan hoger opgeleiden

Doorstarten komt weliswaar meer voor bij personen met een hogere opleiding en een goede gezondheid, maar lijkt allerm minst aan deze categorieën werknemers voorbehouden. Lager opgeleiden

werken ook in veel gevallen door na hun uittreding, al is dat veel vaker dan voor hoger opgeleiden in een heel ander soort werk dan waar men voor uittreding actief was. Ook gezondheidsproblemen lijken doorstarten lang niet altijd in de weg te staan. Mogelijk ligt een verklaring hiervoor in een relatief sterke intrinsieke motivatie van de doorstarters.

Doorstarten vooral omdat het leuk is

Doorstarters geven toch vooral aan dat ze het werk leuk vinden en dat dit de belangrijkste drijfveer is om in betaald werk actief te blijven. Degenen voor wie een financiële prikkel het belangrijkste motief vormt, zijn een kleine minderheid. Naast de succesvolle doorstarters is er overigens ook een groep ouderen (7%) die wel een doorstart had willen maken maar die daar niet in is geslaagd.

Doorwerken na 65 jaar

De financiële situatie van doorstarters kan sterk veranderen wanneer men de 65-jarige leeftijd bereikt. Die leeftijd markeert in Nederland het moment dat men in aanmerking komt voor het Algemene Ouderdomspensioen (de AOW) en de uitkering voor een eventueel vervroegd pensioen overgaat in het ouderdomspensioen. De leeftijd van 65 vormt voor veel mensen ook een normatieve grens, waarna men niet meer geacht wordt betaald werk te verrichten.

Doorwerken na 65 in opkomst

Het maatschappelijk klimaat ten aanzien van langer doorwerken is de afgelopen jaren sterk veranderd. Dat doorwerken vindt steeds vaker ook na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd plaats. Maar liefst vijftien procent van de 65-plussers in dit onderzoek werkte ook na het 65ste jaar door. Doorwerken na 65 vindt vrijwel nooit plaats in de reguliere baan, maar altijd in wat wij eerder een doorstartbaan hebben genoemd. Dat doorwerken gebeurt in overwegende mate in een flexibele arbeidsrelatie. Betaalde arbeid na 65 jaar legt zelden een groot beslag op de beschikbare tijd. Twee derde werkt minder dan zestien uur, bijna de helft is niet meer dan acht uur per week actief. De

motieven om door te werken na 65 jaar zijn vooral van intrinsieke aard. Men werkt door omdat men het leuk vindt en er plezier aan beleeft. Minder dan een op de tien 65-plussers werkt vooral voor het geld (figuur 2). Daarmee is het percentage dat louter voor het geld werkt twee keer zo laag als onder de 65-min doorstarters.

65-plussers vormen stille arbeidsreserve

Hoewel het maatschappelijk volkomen geaccepteerd is dat men na de 65ste verjaardag mag gaan genieten van 'het pensioen', bestaat er ook onder 65-plussers in ons onderzoek die niet meer werken nog belangstelling voor een hernieuwde start op de arbeidsmarkt. Een op de zes zou wel weer betaald werk willen doen. We hebben hier te maken met een 'stille arbeidsreserve', in die zin dat het merendeel van deze 65-plussers niet meer actief op zoek is naar werk. Echter, als er een beroep op

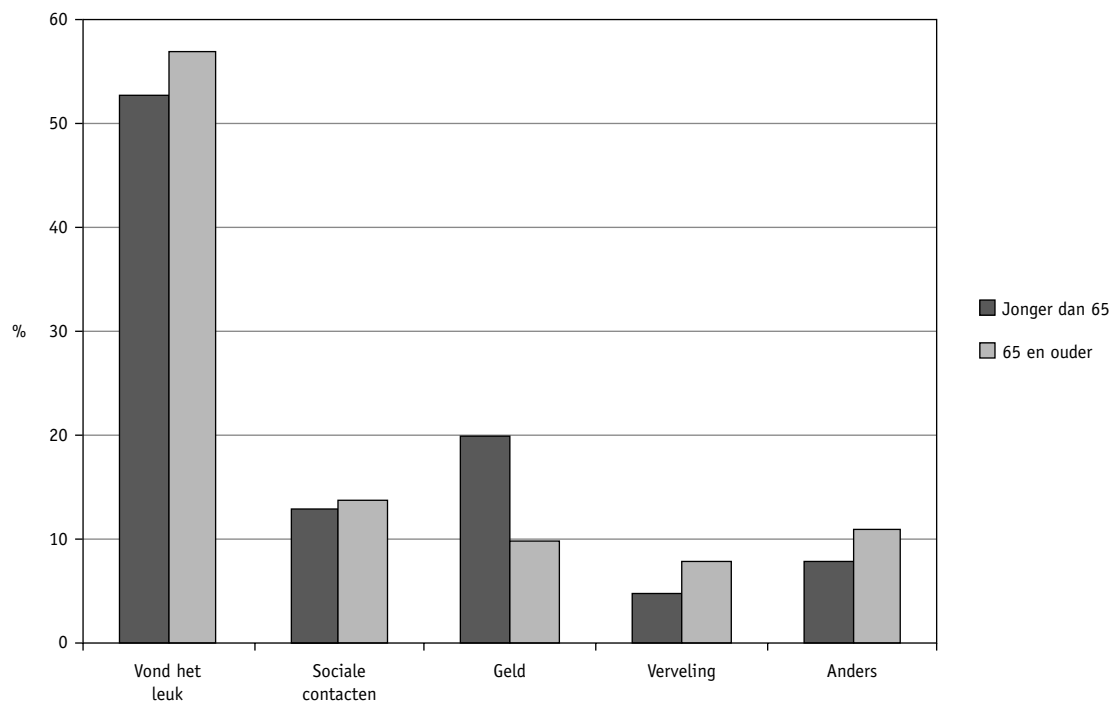
hen zou worden gedaan, zou men wel weer willen gaan werken.

Spectaculaire stijging in interesse voor doorwerken

Ook voor mensen die nog geen 65 jaar zijn, lijkt 65 jaar niet meer die vaste barrière die het jarenlang is geweest. Binnen de groep werknemers die tijdens de looptijd van het onderzoek de 65-jarige leeftijd nog niet bereikte, zien we een spectaculaire stijging in de belangstelling voor doorwerken na 65 jaar. In 2001 was nog maar drie procent hierin geïnteresseerd. Tien jaar later, in 2011 was dat aandeel meer dan vervijfvoudigd, namelijk 16 procent. Vooral bij de doorstarters is die stijging spectaculair te noemen. Bijna de helft zou de doorstartbaan wel willen voortzetten na het 65ste jaar; tien jaar daarvoor dacht minder dan vijf procent van dezelfde personen positief over doorwerken na de 65.

Figuur 2.

Motieven om door te werken na (vervroegd) pensioen, doorstarters jonger dan 65 jaar en doorstarters ouder dan 65 jaar vergeleken



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel (2001-2011)

Pensioenplannen niet constant

Pensioenplannen blijken niet constant te zijn en een hernieuwde interesse voor een verblijf op de arbeidsmarkt, ook na het 65ste jaar lijkt mogelijk. De mate waarin men nog banden heeft onderhouden met de wereld van het werk, bijvoorbeeld door het aanhouden van contacten met oud-collega's, het bijhouden van ontwikkelingen in het vakgebied, of ervaringen met doorstartwerk is relevant om de belangstelling voor langer doorwerken te begrijpen.

Discussie

De arbeidsmarkt voor ouderen

Het beeld van de intrinsiek gemotiveerde doorstarter die naast zijn pensioen op vrijwillige basis actief blijft in betaald werk staat in sterk contrast met de groeiende groep 'jongere' ouderen die vroeger wellicht nog aanspraak konden maken op een financieel gunstige uittredingsregeling, maar nu te maken hebben met een ander regime gericht op herintreding in plaats van uittreding. Het UWV (2012) becijfert dat het percentage werkzoekenden van 55 jaar of ouder als percentage van de beroepsbevolking in 2013 uit komt op ruim 11%. Dit is verreweg het hoogste percentage van alle leeftijdsgroepen. Hun positie is bovendien minder rooskleurig: een groot deel van de werklozen ouder dan 55 jaar is langdurig werkloos. Het zal bovendien voor oudere werklozen waarschijnlijk veel lastiger zijn om uitkering en doorstartbaan op een flexibele manier te combineren. Van een werkloze wordt immers verwacht dat hij of zij gericht is op het niet langer uitkeringsafhankelijk zijn. Voor gepensioneerde doorstarters gaat het doorgaans om werk 'erbij'. Of organisaties liever gebruik maken van doorstartende gepensioneerden dan dat zij werkloze ouderen aannemen, valt moeilijk te voorspellen. Echter, met een toenemend aantal mensen dat doorwerkt naast zijn of haar pensioen is dit wel een belangrijk thema voor toekomstig onderzoek. In dat opzicht is het van belang om ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt in het verhaal te betrekken. Dat is een element dat in het onderhavige onderzoek minder aandacht heeft gekregen. En juist daar liggen kansen tot verbetering van de positie van de oudere werknemer.

Beslissingen ten aanzien van werk en pensioen kunnen niet losgezien worden van het gedrag, beelden en de voorkeuren van werkgevers op de arbeidsmarkt. De mogelijkheden die aan potentiële doorstarters worden geboden tot herintreding lijken sterk afhankelijk te zijn van wat een werknemer in termen van menselijk kapitaal, maar ook in termen van motivatie te bieden heeft. Daarenboven speelt de organisatie een rol. Organisaties die kampen met personeelsoverschotten zullen bijvoorbeeld naar verwachting minder snel geneigd zijn de poort open te zetten voor gepensioneerde ouderen met een wens tot herintreding.

Dit rapport laat zien dat ouderen die zich na hun (vervroegde) pensionering weer op de arbeidsmarkt begeven vaak bereid zijn om tegen een lager loon aan de slag te gaan. Deze doorstarters kunnen dit doen omdat zij in het bezit zijn van een (vroeg)pensioenuitkering. De facto vormt doorstartwerk voor velen een demotie, een carrièrestap waar vooralsnog in Nederland een taboe op rust, maar die blijkbaar in de praktijk als niet bezwaarlijk wordt gezien zolang deze maar vrijwillig is. Voor werknemers telt alleen het totale inkomen en wordt het verlagen van 'hun' prijs van arbeid mogelijk niet als een achteruitgang gezien. Voor werkgevers is er echter wel degelijk sprake van demotie, doordat zij oudere werknemers in dienst kunnen nemen tegen een lagere prijs dan vóór hun uittreden.

Naast deze min of meer voor de hand liggende bedrijfseconomische factoren laten Karpinska *et al.* (2011) zien dat persoonlijke preferenties van managers binnen organisaties ook nog een grote invloed hebben op hun keuzes ten aanzien van herintredende ouderen. Vooral de gehanteerde leeftijdsnormen (op welke leeftijd vindt men iemand eigenlijk te oud voor de organisatie) vormen een grote belemmering voor herintreders, ongeacht de marktomstandigheden en de kwalificaties van ouderen. Binnen een organisatie waar men personen vanaf 60 jaar eigenlijk 'te oud' vindt, zullen doorstarters in alle gevallen nauwelijks kansen maken.

Veranderend pensioenlandschap

De gegevens voor het onderzoek zijn verzameld in een periode waarin er veel is veranderd in het

Nederlandse pensioenlandschap. Zo was op het moment dat met de dataverzameling werd gestart (in 2001) vervroegd uittreden nog een veel voorkomend verschijnsel. De recente stelselherzieningen hebben het gebruik van vervroegd uittreden sterk teruggedrongen, waardoor de leeftijd waarop werknemers hun zogenaamde carrièrebaan verlaten hoger is komen te liggen en in de nabije toekomst naar alle waarschijnlijkheid nog hoger zal komen te liggen. Welke consequenties dit heeft voor het doorstarten op de arbeidsmarkt valt moeilijk te voorzien. Het onderzoek laat in ieder geval wel zien dat er een aanzienlijk deel van de ouderen sterk intrinsiek gemotiveerd is om actief te blijven op de arbeidsmarkt en dat die motivatie niet verdwijnt bij het bereiken van de officiële pensioengerechtigde leeftijd. Velen realiseren de behoefte om door te werken over de drempel van pensioen en de variëteit aan verschijningsvormen is groot. Daarmee laten zij zien dat ontwikkelingen rond langer doorwerken niet alleen een uitkomst zijn van veranderende regelgeving die vroeg uittreden belemmert, maar ook van autonome ontwikkelingen die zichtbaar worden doordat de huidige generaties oudere werknemers zelf hun loopbaan actief vormgeven. Het is goed mogelijk dat in een tijd waarin de hoogte van het pensioen met meer onzekerheid

is omgeven dan voorheen, het aantal ouderen dat vanwege financiële motieven een herintreding op de arbeidsmarkt ambieert, zal toenemen.

Hanna van Solinge

NIDI

Kène Henkens

NIDI en Universiteit van Amsterdam

Bibliografie

- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. 2006. Retirement Patterns From Career Employment. *Gerontologist*, 46 (4), 514-523.
- Henkens, K., Van Dalen, H., & Van Solinge, H. 2009. *De vervagende grens tussen werk en pensioen; over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. Amsterdam: KNAW Press.
- Karpinska, K., Henkens, K., & Schippers, J. 2011. The recruitment of early retirees: a vignette study of the factors that affect managers' decisions. *Ageing & Society*, 31 (4), 570-589.
- UWV. 2012. *UWV Arbeidsmarktprognose 2012-2013. Met een doorkijk naar 2017*. UWV.
- Van Dalen, H., Henkens, K., Lokhorst, B., & Schippers, J. 2009. *Herintreding van vroeggepensioneerden*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.