

University of Groningen

Working after retirement

Dingemans, Ellen Anna Antonetta

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2016

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Dingemans, E. A. A. (2016). Working after retirement: Determinants and consequences of bridge employment [Groningen]: Rijksuniversiteit Groningen

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Nederlandse samenvatting (summary in Dutch)

Betaald werk na pensioen: determinanten en gevolgen

Pensionering betekende lange tijd een abrupt en definitief afscheid van de arbeidsmarkt. Tegenwoordig zien we echter steeds meer ouderen die na hun pensionering op de een of andere manier actief blijven in betaald werk. Ze werken bijvoorbeeld als flexibele kracht bij hun oude werkgever, beginnen bij een nieuwe werkgever of starten hun eigen bedrijf. Deze ontwikkeling past binnen het veranderende pensioenlandschap in Nederland. Oudere werknemers worden steeds meer aangemoedigd om langer door te werken. Daarnaast neemt de onzekerheid over het pensioeninkomen toe. Toch is er nog maar weinig aandacht voor werken na pensioen. In dit proefschrift wordt onderzocht (i) wie er doorwerken na pensioen en (ii) wat de gevolgen zijn voor het welbevinden. Doorwerken na pensioen is daarbij gedefinieerd als werken in een betaalde baan, terwijl men ook pensioeninkomen ontvangt.

Het verkrijgen van meer inzicht in doorwerken na pensionering is om meerdere redenen relevant. Allereerst is langer doorwerken in het licht van de vergrijzende samenleving steeds belangrijker om het pensioensysteem betaalbaar te houden en om mogelijke toekomstige tekorten aan arbeidskrachten te kunnen opvangen. Ook vanuit een organisatieperspectief is doorwerken na pensioen van belang. Organisaties krijgen steeds meer te maken met een flexibilisering van vraag en aanbod en zetten daarom in toenemende mate gepensioneerden in als oproepkracht of voor onregelmatige diensten. Als we beter begrijpen wat gepensioneerden motiveert om door te werken kan dit mogelijk helpen om ervaren en flexibele krachten op de arbeidsmarkt te houden. Als laatste zien we dat pensionering steeds vaker een proces is waarin individuele oudere werknemers geleidelijk afscheid nemen van de arbeidsmarkt. Of ouderen erin slagen om hun voorkeuren voor doorwerken na pensioen in de praktijk te brengen heeft mogelijk gevolgen voor het welbevinden na pensioen. Kennis over wie er doorwerken na pensioen en wie er ongewild aan de zijlijn staan is van belang om kwetsbare groepen gepensioneerden aan te kunnen wijzen en zo mogelijk te kunnen ondersteunen.

De aandacht wordt in dit proefschrift specifiek gericht op Nederland, waarvoor gedetailleerde informatie over pensionering beschikbaar is in het NIDI Werk en Pensioen Panel. In 2001 vond de eerste ronde van dataverzameling plaats waarbij oudere werknemers van 50 jaar en ouder van drie grote ondernemingen in de private sector en de rijksoverheid werden benaderd. Ze werden 10 jaar lang gevolgd in hun transitie naar pensioen met nieuwe rondes van dataverzameling in 2006 en 2011. Er zijn vragen gesteld over ervaringen rondom de transitie naar

pensioen, of men daarna nog actief is geweest in betaalde arbeid, en hoe men het leven voor en na pensioen ervaart.

Om Nederland in een breder perspectief te kunnen plaatsen, wordt ook een vergelijking gemaakt tussen verschillende landen in Europa in de mate van doorwerken na pensioen. Daarvoor is gebruik gemaakt van data uit het SHARE-project, oftewel de ‘Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe’. In 2011 werden Europeanen van 50 jaar en ouder in 16 verschillende landen bevraagd over allerlei aspecten, waaronder hun werkstatus en pensioneringsproces. Deze data maakt het mogelijk om doorwerken na pensioen in alle 16 landen op dezelfde manier te meten en om te onderzoeken hoe doorwerken samenhangt met de individuele kenmerken van ouderen en omstandigheden in de nationale pensioencontext.

Onderzoeksaanpak en resultaten

De vragen over de determinanten en gevolgen van doorwerken na pensioen zijn in dit proefschrift geplaatst binnen de centrale gedachtegang van het levensloopperspectief: doorwerken na pensioen vindt niet plaats in een sociaal vacuüm, maar is ingebed in bredere sociale contexten, zoals de werkcontext en het familiedomein. Door deze invloeden van buitenaf kunnen mogelijkheden tot doorwerken wordt gecreëerd, maar kunnen ook barrières worden opgeworpen die doorwerken na pensioen belemmeren. In dit proefschrift wordt specifiek aandacht besteed aan de beperkte keuzevrijheid voor doorwerken na pensioen en de gevolgen daarvan voor welbevinden.

De volgende drie aspecten staan daarbij centraal:

- a. Kenmerken van de nationale pensioencontext spelen mogelijk een belangrijke rol in wie er doorwerken na pensioen.
- b. Wie doorwerkt na pensioen en wat de gevolgen daarvan zijn hangt mogelijk samen met hoe de initiële pensioen transitie wordt ervaren.
- c. Sommige individuen hebben geen toegang tot een betaalde baan na pensioen.

In hoofdstuk 2 van dit proefschrift wordt bestudeerd in welke mate doorwerken na pensioen is gerelateerd aan omstandigheden in de nationale pensioencontext. Eerder onderzoek dat is gebaseerd op levenslooptheorie wijst erop dat het tijdstip van pensionering en de route naar pensioen (de gekozen pensioenregelingen) sterk afhankelijk zijn van het land waar de pensioen transitie plaatsvindt. Op

dezelfde manier kan worden verwacht dat de mate van doorwerken na pensioen gerelateerd is aan specifieke kenmerken van de pensioencontext. Hier is tot op heden nog maar weinig over bekend. In dit proefschrift worden 16 Europese landen vergeleken om de variatie tussen pensioencontexten te kunnen bestuderen. In de literatuur wordt wel gesteld dat zowel economische als sociale kenmerken van de nationale pensioencontext samenhangen met de keuze rondom doorwerken na pensioen. In dit proefschrift wordt dit onderzocht door specifiek te kijken of publieke uitgaven aan pensioenen en normatieve steun voor werken na de publieke pensioenleeftijd een invloed hebben op de kans om door te werken na pensioen.

De resultaten laten zien dat ongeveer één op de tien gepensioneerden in de onderzochte Europese landen doorwerkt na pensioen. Maar het aandeel doorwerkers blijkt sterk te verschillen tussen de landen. In landen zoals Estland, Zweden en Denemarken komt doorwerken na pensioen relatief vaak voor – zeker in vergelijking met landen zoals Spanje en Slovenië waar doorwerken echt een uitzondering is. Deze variatie tussen landen in doorwerken na pensioen vertoont een samenhang met de onderzochte kenmerken van de nationale pensioencontext. Hoe meer landen uitgeven aan pensioenen, hoe minder vaak gepensioneerden in die landen doorwerken. Normatieve steun voor werken na de publieke pensioenleeftijd blijkt samen te hangen met een hogere kans op doorwerken na pensioen.

Op individueel niveau wordt in hoofdstuk 2 met name aandacht besteed aan verschillen tussen mannen en vrouwen. Over het algemeen werken mannen vaker door na hun pensioen dan vrouwen. Terwijl het sekseverschil klein is in Estland en Oostenrijk, is er een groot verschil waar te nemen in doorwerken onder mannen en vrouwen in bijvoorbeeld Nederland en Denemarken. Deze sekseverschillen kunnen niet verklaard worden door verschillen in gezondheid, opleidingsniveau of leeftijd. Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat hoe hoger men is opgeleid en hoe gezonder en jonger men is (binnen de groep van ouderen), hoe meer kans er is op doorwerken na pensioen. Verschillen tussen mannen en vrouwen in burgerlijke staat blijken wel van belang te zijn. Terwijl er voor mannen geen invloed uit lijkt te gaan van burgerlijke staat op doorwerken, zien we voor vrouwen dat met name gescheiden vrouwen doorwerken na pensioen. In Amerikaans onderzoek is hetzelfde resultaat gevonden en is gesuggereerd dat dit te maken heeft met de economisch kwetsbare positie van gescheiden vrouwen na pensionering.

In hoofdstuk 3 wordt dieper ingegaan op doorwerken na pensioen in Nederland. Er wordt niet alleen de vraag gesteld wie participeert in betaalde arbeid na pensioen en wie niet, maar er wordt ook expliciet bestudeerd wie niet succesvol

was in het vinden van een betaalde baan. Terwijl sommige gepensioneerden allerlei mogelijkheden percipiëren om te werken na pensioen, hebben anderen grote moeite om hun voorkeur voor doorwerken in praktijk te brengen. In het NIDI Werk en Pensioen Panel is aan de gepensioneerden onder de respondenten gevraagd of zij nog hebben gezocht naar betaald werk na het afscheid van hun carrièrebaan. Vervolgens is gevraagd of men ook daadwerkelijk actief is geweest in betaald werk na pensioen. Op die manier was het mogelijk om drie groepen te onderscheiden: (1) gepensioneerden die niet meer hebben gezocht of deelgenomen in betaald werk na pensioen; (2) gepensioneerden die actief zijn geweest in betaald werk na pensioen; en (3) gepensioneerden die hebben gezocht naar betaald werk, maar dit niet hebben kunnen vinden. Deze groepen zijn respectievelijk aangeduid met de termen ‘volledig pensioen’, ‘doorwerkers’ en ‘gezocht, maar niet gevonden’. Deze laatste groep laat zien dat volledig pensioen dus niet per se een vrijwillige keuze is.

Ongeveer tweederde van de (vervroegd) gepensioneerden in het NIDI-onderzoek gaat volledig met pensioen zonder nog te zoeken of te participeren in betaald werk. Daarnaast participeert één op de vier gepensioneerden op de arbeidsmarkt na hun pensioen en zien we dat zeven procent van de gepensioneerden naar een betaalde baan heeft gezocht, maar deze niet heeft gevonden. Dit betekent dat met iedere drie à vier doorwerkers, één gepensioneerde ongewild aan de zijlijn staat. De resultaten laten zien dat het zoeken maar niet vinden van betaald werk na pensioen niet per se samenhangt met sociaaleconomische factoren, zoals het baanniveau voor pensioen of gezondheid. De belangrijkste verklaring voor het niet kunnen vinden van betaald werk na pensioen is het onvrijwillig uittreden uit de carrièrebaan. Terwijl veel onderzoek pensionering ziet als een vrijwillige keuze, wordt nu steeds meer in de pensioenliteratuur aangenomen dat het ook een onvrijwillig karakter kan hebben. Sommigen ervaren druk vanuit de organisatie of druk vanuit de partner; anderen kampen met gezondheidsproblemen. De resultaten in dit proefschrift laten zien dat een gedwongen vertrek uit de carrièrebaan leidt tot moeilijkheden om weer terug te keren in betaalde arbeid na pensioen. Dit duidt op een opeenstapeling van negatieve gebeurtenissen op het gebied van werk aan het einde van de arbeidsloopbaan.

Als we doorwerkers vergelijken met diegenen die volledig met pensioen zijn gegaan (zonder nog te werken of te zoeken naar werk) blijkt dat doorwerkers vaker mannen zijn, personen met een hoog beroepsniveau voor pensioen en gezonde personen. Toch blijkt dat er ook onder personen met een laag beroepsniveau voor pensioen en personen met gezondheidsproblemen wordt doorgewerkt. Zo werkte bijvoorbeeld zeven procent van de personen in een laag beroepsniveau door na pensioen. De invloed van factoren uit het familiedomein,

zoals de werkstatus van de partner en de zorg voor kleinkinderen, is minder duidelijk. Als laatste blijken sociaalpsychologische factoren van invloed. Oudere werknemers die al voor pensioen geleidelijk afscheid nemen van hun werk – ze houden bijvoorbeeld nieuwe ontwikkelingen in hun vakgebied minder goed bij – keren vaak niet terug in betaalde arbeid na pensioen. Bovendien blijkt doorwerken na pensioen een brug te ver voor mensen die verwachten dat ze geen redelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt; zij gaan relatief vaak volledig met pensioen na uittrede van de carrièrebaan en keren daarna niet meer terug op de arbeidsmarkt.

In de hoofdstukken 4 en 5 is vervolgens bestudeerd wat de gevolgen van doorwerken na pensioen zijn voor het welbevinden. Onderzoek naar pensionering heeft uitgewezen dat onvrijwillig afscheid van de carrièrebaan in veel gevallen leidt tot een daling van het welbevinden. De aanname is dat men in dat geval de controle verliest over de positie op de arbeidsmarkt en het tijdstip van pensionering. Een terugkeer in betaalde arbeid na een onvrijwillige pensionering zou een manier kunnen zijn om een daling in welbevinden te voorkomen. Door weer actief te worden in een betaalde baan wordt een gevoel van controle teruggewonnen en kan het tijdstip van volledig en definitief afscheid nemen van betaald werk worden uitgesteld. Verschillende wetenschappelijke theorieën – zoals continuïteitstheorie en roltheorie – wijzen in deze richting, maar empirisch bewijs was nog niet geleverd.

Uit de resultaten in hoofdstuk 4 blijkt duidelijk dat onvrijwillig pensioen een negatieve invloed heeft op het welbevinden van ouderen. Herintreden na onvrijwillige pensionering kan deze negatieve effecten voor een belangrijk deel weer teniet doen. Ouderen die vrijwillig zijn uitgetreden lijken een lichte toename in hun welbevinden te ervaren. In hoofdstuk 4 is ook bestudeerd of doorwerken na pensioen dezelfde positieve uitwerking heeft op het gevoel van controle (self-efficacy) over het leven na onvrijwillige pensionering. Dit blijkt niet het geval. In de plaats daarvan laten de resultaten zien dat het gevoel van controle dat ouderen ervaren vooral samenhangt met leeftijd. Met het verstrijken van de jaren neemt het gevoel van controle over het leven af. Blijkbaar moeten andere verklaringen worden gezocht voor het verband tussen doorwerken na onvrijwillig pensioen en het welbevinden dan veranderingen in het gevoel van controle. Mogelijk is het meer een kwestie van terugwinnen van werkgerelateerde hulpbronnen, zoals inkomen, sociale contacten en een indeling van tijd.

In hoofdstuk 5 wordt de relatie tussen doorwerken na pensioen en welbevinden verder bestudeerd. Doorwerken lijkt positief uit te pakken voor het welbevinden na pensioen, maar is dat voor iedereen zo? Er wordt ingegaan op de vraag in

hoeverre verschillende motieven voor doorwerken en de toegang tot een betaalde baan na pensioen invloed hebben op het welbevinden. In de NIDI data is informatie beschikbaar over de belangrijkste motieven om door te werken na pensioen. De resultaten laten zien dat de meeste gepensioneerden die doorwerken dat doen vanuit een intrinsieke motivatie; zij vinden het leuk om te werken en zijn nog niet klaar voor de rol als fulltime gepensioneerde. Een substantiële minderheid geeft aan vooral door te werken om financiële redenen of voor de sociale contacten. Slechts een enkeling geeft aan uit verveling weer terug te zijn gekeerd op de arbeidsmarkt.

Uit dit proefschrift blijkt dat diegenen die doorwerken omdat ze werken leuk vinden een lichte toename in de tevredenheid met het leven ervaren. Anderzijds ervaren diegenen die nog werken uit financiële noodzaak een daling in de tevredenheid met het leven. Zij hadden liever definitief afscheid genomen van de arbeidsmarkt, maar voelen zich genooddaakt vanwege financiële motieven om toch nog actief te blijven in een betaalde baan; dit zou men kunnen interpreteren als een vorm van onvrijwillig doorwerken. Er worden geen substantiële veranderingen gevonden in de tevredenheid met het leven van mensen die doorwerken om sociale redenen of andere redenen (inclusief verveling). Terwijl sommige gepensioneerden onvrijwillig doorwerken om in levensonderhoud te voorzien, zijn anderen hard op zoek naar betaald werk maar kunnen dit niet vinden. Ook voor hen wordt na pensioen een negatieve verandering in de tevredenheid met het leven gevonden ten opzichte van de situatie voor pensioen.

Conclusie en discussie

Het overkoepelende doel van dit proefschrift was om te onderzoeken wie er doorwerken na pensioen en wat de gevolgen daarvan zijn voor het welbevinden. Uit dit proefschrift wordt duidelijk dat keuzes in het pensioneringsproces niet altijd vrijwillig zijn. Sommige ouderen voelen zich gedwongen om hun carrièrebaan te verlaten en met pensioen te gaan; anderen voelen zich – vanwege financiële motieven – gedwongen om weer te gaan werken na hun pensioen. Weer anderen zouden best door willen werken na pensionering, maar slagen hier niet in. Deze gedwongen keuzes blijken negatieve gevolgen te hebben voor het welbevinden na pensioen. Een opvallende conclusie van dit proefschrift is dat het welbevinden van onvrijwillig gepensioneerden erop vooruit gaat als zij weer aan het werk gaan na pensioen, maar dat het juist voor deze groep vaak lastig blijkt te zijn om weer betaald werk te vinden.

De gegevens voor dit proefschrift zijn verzameld in een tijdsperiode waarin vervroegde uittreding met een generous pensioen nog zeer gangbaar was. Voor de ouderen in het onderzoek was doorwerken na pensioen vaak een positieve

vervolgstap in de arbeidscarrière met positieve gevolgen voor het welbevinden na pensioen. In de toekomst wacht ons waarschijnlijk een meer divers beeld. Met de toenemende flexibilisering op de arbeidsmarkt en versoering van het pensioen is het goed mogelijk dat een steeds grotere groep ouderen ook na pensioen zal moeten doorwerken om voldoende inkomen te verwerven. Wanneer doorwerken steeds meer een noodzaak wordt, kan dit negatieve gevolgen hebben voor het welbevinden na pensioen.

Vooralsnog is het niet duidelijk wat de veranderingen in het Nederlandse pensioenstelsel betekenen voor doorwerken na de pensioenleeftijd. Ondanks dat langer doorwerken al een aantal jaren op de politieke agenda staat in Nederland, is pas vrij recent het beleid op het gebied van werken na de AOW-leeftijd gewijzigd. Het doel van de wijzigingen is om het aantrekkelijker te maken voor werkgevers om gepensioneerden in dienst te nemen en zo de arbeidsparticipatie van ouderen ook na de pensioenleeftijd te stimuleren. Een mogelijk nadelig effect van deze beleidswijzigingen is dat dit kan leiden tot verdringing van andere groepen werknemers – met name oudere werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Gepensioneerde en niet-gepensioneerde oudere werknemers hebben vaak vergelijkbare ervaringen en vaardigheden en zijn daardoor mogelijk belangrijke concurrenten in de zoektocht naar betaald werk. Gepensioneerden worden door werkgevers steeds vaker als een aantrekkelijke doelgroep gezien, omdat zij kunnen voorzien in een toenemende behoefte aan een flexibel werknemersbestand. Ze hebben een basisinkomen dat hen meer flexibel maakt en dat er bovendien voor zorgt dat zij eerder geneigd zijn om demotie te accepteren.

Vervolgonderzoek is hard nodig om in kaart te brengen hoe de veranderingen in het pensioenlandschap de transitie naar pensioen en de beslissing om al dan niet door te werken na pensioen beïnvloeden. Naar verwachting krijgt betaalde arbeid een steeds belangrijke plaats in het leven van ouderen en hebben beslissingen op dit gebied een grote invloed op het welzijn na pensioen. De resultaten van dit onderzoek maken duidelijk dat het daarbij belangrijk is om aandacht te besteden aan de vrijwilligheid van pensioenbeslissingen. Voor de één is doorwerken een kans is om zich verder te ontplooien, voor de ander is het een gedwongen keuze of een onbereikbaar doel.

