

de mos

Jaargang 29
September 2013

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

8

NIDI

inhoud

- 1 Doorstarten na pensioen: een opkomend fenomeen
- 4 Bevolking nieuw EU-lid Kroatië krimpt
- 7 NIDI en het maatschappelijk debat



Foto: Sybren A. Stüvel/Flickr

Doorstarten na pensioen: een opkomend fenomeen

ELLEN DINGEMANS, KÈNE HENKENS
& HANNA VAN SOLINGE

Voor een groeiende groep ouderen betekent de pensionering niet meer het einde van de arbeidsloopbaan. De pensionering opent mogelijkheden voor een doorstart in vergelijkbaar of ander werk, soms zelfs voor een tweede carrière. Doorstarten komt in brede lagen van de (vervroegd) uitgetreden werknemers voor en kent veel verschijningsvormen. Wie zijn die doorstarters en wat beweegt hen?

In de Verenigde Staten is doorwerken na pensioen al langer een bekend verschijnsel. Naar schatting keert 60 procent van de Amerikaanse ouderen na de pensionering weer terug op de arbeidsmarkt. Maar ook in Nederland en de ons omringende landen lijkt doorwerken na pensioen aan betekenis te winnen. Gegevens uit de Enquête Bevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laten zien dat in Nederland het aantal gepensioneerd dat na het afscheid van de carrièrebaan nog betaalde arbeid heeft verricht is gestegen van 16 procent in 2002 naar 23 procent in 2007. Pensionering is dus niet langer per definitie het einde van de relatie met de arbeidsmarkt en opent steeds vaker mogelijkheden tot een doorstart in vergelijkbaar of geheel ander werk. Doorwerken na pensionering is om verschillende redenen een interessant maatschappelijk verschijnsel. In de eerste plaats komt het tegemoet aan de behoefte van veel ouderen om tot op hoge leeftijd actief te blijven en zich te blijven ontplooiën ('active ageing'). Daarnaast leveren ouderen die (een aantal uren) blijven werken een bijdrage aan de economie, onder andere doordat zij op flexibele wijze voorzien in krapte op de arbeidsmarkt.

Maar wat houdt dit doorstarten feitelijk in? En wat zijn de kenmerken en motieven van (vroeg)gepensioneerd die een doorstart maken? In dit artikel richten we ons

Tabel 1. Kenmerken van het werkverband van doorstarters (in percentages)

Omvang dienstverband (aantal uren per week)	
8 uur of minder	31
9 tot 17 uur	26
17 tot 25 uur	21
25 tot 36 uur	10
36 uur of meer	12
Totaal	100
Type arbeidsrelatie	
Vast contract	34
Tijdelijk contract	20
Nul-uren contract / oproepbasis	46
Totaal	100
Aard van de werkzaamheden	
Zelfde of vergelijkbaar werk als voorheen	35
Totaal ander werk	43
Onbekend	22
Totaal	100
Type doorstartbaan	
In loondienst	62
Als zelfstandige / freelancer	27
Combinatie loondienst / zelfstandige	9
Onbekend	2
Totaal	100
Beloning	
Minder per uur dan oude werk	60
Ongeveer evenveel	21
Meer per uur dan oude werk	13
Onbekend	5
Totaal	100

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

op ouderen die na hun (vervroegd) pensioen nog actief zijn op de arbeidsmarkt. We noemen deze personen 'doorstarters'. Doorstarten dient niet te worden verward met het deeltijdpensioen, waarbij werknemers minder uren gaan werken in de oude baan vooruitlopend op het volledige pensioen. We maken gebruik van gegevens van het NIDI Werk en Pensioen Panel van ruim 1.300 personen die in de periode tussen 2001 en 2011 met (vervroegd) pensioen zijn gegaan (zie kader). Een deel daarvan werd weer actief in een doorstartbaan.

Wat behelst het doorstarten?

Binnen het NIDI Werk en Pensioen Panel blijkt ongeveer 30 procent van de respondenten te behoren tot de categorie doorstarters. Deze doorstarters zijn werkzaam in een enorme diversiteit aan doorstartbanen. Sommigen werken voor een paar uur per week als postbezorger, terwijl anderen fulltime aan de slag gaan als ondernemer. Tabel 1 geeft een indruk van die variëteit in termen van omvang en aard van het dienstverband, de beloning, en de aansluiting van het doorstartwerk met de werkzaamheden in de oude baan.

Als we kijken naar hoe mensen het doorstarten vormgeven, dan is de eerste conclusie dat doorstarten gebeurt in deeltijd. Waar voor uittreding nog ruim 80 procent werkzaam was in een voltijdse functie, zien we dat ruim de helft van de doorstarters 16 uur per week of minder werkt. Slechts één op de tien werkt in een voltijdse functie na uittreding. De meeste doorstarters werken op basis van een flexibele arbeidsrelatie. Slechts een op de drie heeft een vast contract en dat zijn dan vooral mensen die relatief meer uren werkzaam zijn (meer dan 16 uur per week). Doorstarters die minder uren werken hebben vaker een nul-uren contract of werken als oproepkracht.

Een vergelijking tussen het doorstartwerk en het werk in de oude baan laat zien dat doorstarten niet per se een voortzetting is van de beroeps-carrière van voor de pensionering. Bijna de helft van de doorstarters geeft zelfs aan totaal ander werk te zijn gaan doen. Bij een dergelijke carrièreswitch kan men denken aan functies als postbezorger, koerier of chauffeur. Bovendien heeft ruim een kwart van de doorstarters gekozen voor meer eigen verantwoordelijkheid en is als zelfstandige aan het werk gegaan, terwijl bij de start van het onderzoek in 2001 de gehele onderzoeksgroep nog werkzaam was in loondienst. Verder blijken doorstarters vaak een lager uurloon te ontvangen voor hun werkzaamheden vergeleken met het werk in de oude baan. Deze teruggang in salaris is vooral terug te vinden bij doorstarters die totaal ander werk zijn gaan doen, waar bijna 90 procent een lager uurloon ontvangt dan in de oude baan.

De drijvende krachten achter doorstarten na pensioen

Wie zijn deze doorstarters en wat zijn hun motieven? Zijn bij doorstarten bepaalde sociaaleconomische groepen oververtegenwoordigd? We kijken hier met name naar het behaalde opleidingsniveau, de gezondheid en de kenmerken van het uittredingsproces. De resultaten zijn weergegeven in tabel 2. Daaruit blijkt dat gepensioneerden met een hoger opleidingsniveau vaker actief zijn in doorstartwerk, en dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Toch blijkt, vooral voor mannen, dat doorstarten ook wijdverbreid is onder ouderen in de lagere opleidingsklassen. Ook de gezondheidstoestand blijkt van belang bij de keuze voor het al dan niet doorstarten na pensioen. Gepensioneerden die hun gezondheid als (erg) slecht ervaren verrichten minder vaak betaalde arbeid na hun pensioen. Toch vinden we ook hier dat doorstarten allerminst is voorbehouden aan

Foto: FaceMePLS/Flickr



Het NIDI is in 2001 een panelonderzoek – het NIDI Werk en Pensioen Panel – gestart onder een representatieve steekproef van oudere werknemers bij de Rijksoverheid en drie grote ondernemingen in Nederland. Bij aanvang van het onderzoek in 2001 waren de deelnemers 50 tot 64 jaar oud, de gemiddelde leeftijd bedroeg 54,6 jaar. De onderzoeksgroep bestond voor het merendeel uit mannen (74 procent); deze oververtegenwoordiging van mannen is iets groter dan gangbaar voor deze leeftijdsgroep (70 procent; bron: CBS Statline). Op drie meetmomenten in 2001, 2007 en 2011 werden de onderzochte oudere werknemers ondervraagd over zaken die te maken hebben met werk en de transitie naar pensioen. Circa 85 procent maakte in die periode gebruik van een VUT- of (pre)pensioenregeling. De gemiddelde leeftijd waarop men stopte bedroeg 58,8 jaar.

de gezonde gepensioneerden, want ruim een op de vijf ouderen met een (erg) slechte gezondheid maakt een doorstart op de arbeidsmarkt.

Ook de kenmerken van het uittredingsproces zijn van belang voor het al dan niet doorstarten na pensioen (tabel 2). Ouderen die op relatief jonge leeftijd, en dus veel eerder dan gebruikelijk, zijn gestopt met werken keren vaker terug op de arbeidsmarkt na de pensionering. Verder blijkt het over het algemeen weinig uit te maken of men de pensionering heeft ervaren als een vrijwillige of onvrijwillige overgang. Van zowel de vrijwillig als onvrijwillig uitgetreden personen maakt drie op de tien een doorstart op de arbeidsmarkt. Wat wel opvalt, is dat doorstarten na onvrijwillig pensioen veel vaker voorkomt wanneer het vertrek te maken had met omstandigheden op het werk (reorganisatie) of met het bereiken van de verplichte pensioenleeftijd. Het gebrek aan regie over de pensionering kan werknemers motiveren om zich op de arbeidsmarkt te blijven aanbieden. Gezondheidsproblemen of druk van de partner leiden veel minder vaak tot doorstartwerk.

Naast de sociaaleconomische factoren die doorstarten meer of minder waarschijnlijk maken, hebben (vervroegd) gepensioneerden ieder zo hun eigen motieven om weer terug te keren op de arbeidsmarkt. Aan de doorstarters is ook expliciet gevraagd naar hun motieven: geld, sociale contacten, omdat men werken leuk vindt, en tijdverdrijf tegen verveling. Uit figuur 1 blijkt dat de eigen motivatie om werk na pensioen voort te zetten omdat men het leuk vindt de overhand heeft, voor alle opleidingsniveaus. Toch blijkt ook de financiële noodzaak een rol te kunnen spelen bij doorstarten, vooral voor laagopgeleiden. Sociale contacten en verdrijving van de verveling zijn veel minder bepalend in de keuze om te blijven werken na pensioen.

Doorstarten in de toekomst

Pensionering betekent niet langer per definitie het afscheid van betaalde arbeid. Steeds vaker maken gepensioneerden een doorstart in vergelijkbaar of geheel ander werk. Dit doorstarten wordt gekenmerkt door een lossere band met de arbeidsmarkt. Flexibele contracten en werken in deeltijd stelt ouderen in staat om in eigen tempo het beroepsleven af te bouwen en te zoeken naar een nieuwe invulling voor de vrije tijd die men er als gepensioneerde bij krijgt. Hoewel vooral hoger opgeleide en gezonde ouderen een doorstart maken, is doorwerken zeker niet uitsluitend aan deze groepen voorbehouden.

De recente stelselherzieningen hebben het gebruik van vervroegde uittredingregelingen sterk teruggedrongen. Hierdoor is de leeftijd waarop werknemers hun zogenaamde “carrièrebaan” verlaten hoger komen te liggen. In de toekomst zal deze leeftijd naar alle waarschijnlijkheid nog hoger zijn. Welke consequenties dit heeft voor het doorstarten op de arbeidsmarkt valt moeilijk te voorzien. Het onderzoek laat in ieder geval wel zien dat een aanzienlijk deel van de ouderen sterk gemotiveerd is om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Het is echter 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 overweegt zal toenemen.

Ellen Dingemans, Kène Henkens en Hanna van Solinge, NIDI, e-mail: dingemans@nidi.nl

LITERATUUR:

- Henkens, K., H. van Solinge & H.P. van Dalen (2013), *Doorwerken over de drempel van het pensioen*. NIDI-boek nr. 87. Amsterdam: Amsterdam University Press. 124 pp.

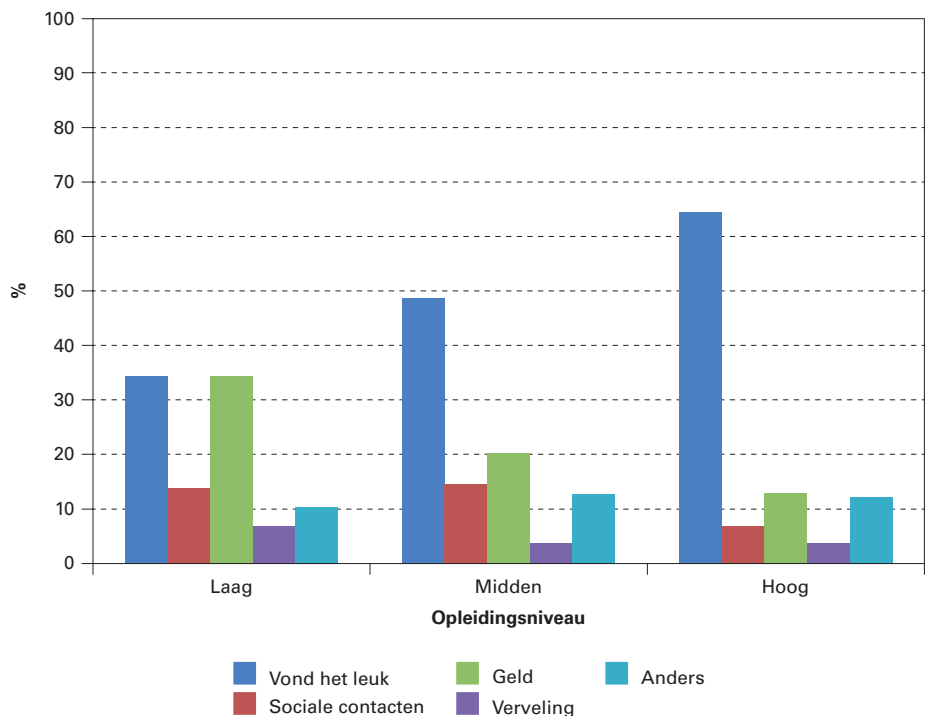
Tabel 2. De kans op doorstarters naar verschillende kenmerken (in percentages)*

	% doorstarter
Opleidingsniveau	
Laag	17
Midden	28
Hoog	42
Gezondheid	
(Erg) slecht	21
Niet slecht / niet goed	23
Goed	32
Erg goed	34
Leeftijd bij pensioen	
t/m 58 jaar	32
59-61 jaar	24
62 jaar of ouder	17
Vrijwilligheid van uittreding	
Vrijwillig	29
Onvrijwillig door reorganisatie	34
Onvrijwillig door gezondheid	18
Onvrijwillig door verplicht pensioen	27
Onvrijwillig door druk van partner	18

* Vanwege te lage aantallen is een uitsplitsing naar geslacht voor alle kenmerken niet mogelijk.

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

Figuur 1. Motieven van doorstarters naar opleidingsniveau (in percentages)



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