



Versobering pensioen treft werknemers

Organisaties binnen de overheid en het onderwijs stimuleren het productief langer doorwerken van hun oudere werknemers niet. Oudere werknemers die langer moeten doorwerken worden door hun werkgevers vooral ontzien in plaats van dat zij gestimuleerd worden om actief te blijven. Dit en meer blijkt uit onderzoek van Andries de Grip en Raymond Montizaan van het Researchcentrum van Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht (UM).

Gevolgen versobering pensioenrechten

In het ROA onderzoek wordt ingegaan op de vraag in welke mate werknemers reageren op de versobering van hun pensioenrechten en in hoeverre de werkgever erin slaagt om zijn werknemers met voldoende productiviteit langer te laten doorwerken. De bevindingen laten zien dat niet iedereen hetzelfde reageert op de versobering van de pensioenrechten. Opvallend is dat werknemers die meer bevlogen en gemotiveerd zijn in hun baan, zich de versobering het sterkst aantrekken. Juist deze werknemers verminderen het aantal onbetaalde overuren dat ze maken. Dit wordt mede veroorzaakt door gevoelens van oneerlijk behandeld te zijn. Werknemers die sterk geneigd zijn om onrechtvaardig gedrag te bestraffen ('negatief reciproque' mensen) reageren het sterkst op de verlaging van hun pensioen. De meest bevlogen mensen werken doorgaans twaalf uur meer per maand onbetaald over. Echter, degenen die in 1950 geboren zijn en als 'bevlogen' getypeerd kunnen worden, maar ook sneller onrechtvaardig gedrag van anderen aanrekenen, werken gemiddeld bijna negen uur minder over per maand.



Langer doorwerken, minder stress

Daarnaast blijkt dat werknemers die langer door moeten werken minder werkstress ervaren. Dit komt omdat oudere werknemers relatief minder tijd zijn gaan besteden aan het leidinggeven aan andere werknemers of het oplossen van complexe taken. Dit is het gevolg van het ontziebeleid van werkgevers ten opzichte van degenen die langer moeten doorwerken. De meeste oudere werknemers zijn ook vrij negatief over het gevoerde personeelsbeleid. Ze vinden dat hun werkgever zich te weinig inzet om ouder personeel langer aan het werk te houden. Een goed active ageing beleid is echter cruciaal om de productiviteit van oudere werknemers op peil te houden.

Verder komt naar voren dat veel werknemers die geboren zijn in 1950 toch met vervroegd pensioen denken te gaan. Daarvoor spreken ze vooral de levensloopregeling aan. “Hoewel dit de plotselinge noodzaak om langer door te werken vanwege de hervorming van het pensioenstelsel afhaalt, laat het ook zien dat de levensloopregeling faalt als beleidsinstrument om de duurzame inzetbaarheid van oudere werkenden te vergroten”, stellen De Grip en Montizaan.

Toekomstige stimulans

In 2010 ging overigens al een aanzienlijk deel van de werknemers die geboren zijn in 1949 met pensioen. Deze vroeggepensioneerden hebben zeer specifieke kenmerken: ze hebben in vergelijking tot hun inkomen relatief veel pensioenrechten, meer dienstjaren bij de overheid of het onderwijs, zijn vaker laag opgeleid en minder vaak getrouwd. “Een belangrijke vraag is in hoeverre dit soort mensen met deze specifieke kenmerken in de toekomst gestimuleerd kunnen worden om later met pensioen te gaan”, aldus De Grip en Montizaan.