
Vergrijzing en de kansen van herintreders na pensioen

De meeste deelnemers aan het vergrijzingsdebat in Nederland onderkennen nut en noodzaak van het streven naar meer mensen langer door te laten werken. De vergrijzing van de bevolking zal de komende jaren gepaard gaan met krapte op de arbeidsmarkt, tenzij er adequate reacties aan zowel de vraag- als de aanbodzijde plaatsvinden. A priori zou men verwachten dat werkgevers, wanneer zij geconfronteerd worden met krapte, zich sterk zullen maken om de oudere werknemer langer aan zich te binden. Het (recente) verleden wijst echter uit dat werkgevers tot voor kort enigszins onverschillig stonden tegenover de positie van de oudere werknemer in zijn of haar organisatie en een vroegtijdig vertrek van ouderen eerder regel dan uitzondering was. Er zijn evenwel tekenen dat zowel werkgevers als werknemers hun gedrag in het licht van de vergrijzing aan het bijstellen zijn. Terwijl UU/NIDI-onderzoek uit 2008 laat zien dat werkgevers meer dan voorheen ouderen aanmoedigen tot 65 jaar actief te blijven, lijkt er ook verandering waarneembaar in het gedrag van werknemers. Steeds meer werknemers realiseren zich dat ze de arbeidsmarkt pas op latere leeftijd (definitief) zullen kunnen verlaten (Henkens, van Dalen & van Solinge, 2009). Voor werknemers betekent gebruik maken van een vervroegde uittreding- (VUT) of prepensioenregeling dan ook niet langer het automatische en volledige afscheid van de arbeidsmarkt. Daarom heeft de Raad voor Werk en Inkomen in Nederland in 2009 laten onderzoeken hoe verschillende factoren, wensen en omstandigheden – zowel aan de aanbodzijde als aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt – van invloed zijn op de mate van herintreding van personen die van een VUT- of prepensioenregeling (verder: vroeggepensioneerden) gebruik hebben gemaakt. Van dit onderzoek wordt in dit artikel beknopt verslag gedaan.

Bij het beantwoorden van de vraag of een werkgever zal kiezen voor herintredende oudere werknemers, is het goed om de vele mogelijkheden in het achterhoofd te houden die een werkgever heeft om arbeidsmarkttekorten te bestrijden. Stilzwijgend wordt in veel arbeidsmarktonderzoek verondersteld dat, zodra een bedrijf extra vraag naar een product of dienst ontmoet, dit automatisch leidt tot het creëren van een vacature. Die vacature tracht men

vervolgens op te vullen waarbij kan worden geput uit de 'pool' van de (lokale) beroepsbevolking. In die partiële gedachtegang krijgen ouderen automatisch meer kans, maar de vraag is of dat ook zo is. Allereerst zijn er andere groepen op de arbeidsmarkt die vooralsnog onderbenut lijken te worden, zoals vrouwen en allochtonen. Maar wie zijn blik verbreedt, weet dat bedrijven in werkelijkheid nog veel meer opties hebben. Bedrijven kunnen arbeid

door kapitaal vervangen. In sommige gevallen zal men overwegen om de productie (of delen ervan) te verplaatsen naar het buitenland. Men kan ook over de grenzen werven en dus immigratie als instrument van beleid gebruiken en in het uiterste geval kan men 'nee' verkopen, waarmee de extra vraag naar concurrenten gaat.

Bij de vraag of er bij werknemers belangstelling bestaat voor herintreding, moet ook worden bedacht dat vroeggepensioneerden, – die vaak tot op grote hoogte zekerheid genieten – naast herintreding op de arbeidsmarkt nog uiteenlopende mogelijkheden hebben om een verlies van daginvulling, maatschappelijk aanzien en sociale contacten te compenseren. Vervroegde pensionering biedt aan veel ouderen ook de mogelijkheid om maatschappelijk nuttige activiteiten zoals vrijwilligerswerk, studie of mantelzorg te verrichten, waarvoor minder ruimte was toen men nog volledig actief was op de arbeidsmarkt. Veelal zijn die alternatieve activiteiten mogelijk zonder de belastende effecten die een betaalde baan voor veel werknemers met zich meebrengt (het verplichtende karakter, een min of meer vast tijdsbeslag en eventueel bijkomende 'bureaucratische ballast').

Werken tijdens pensioen: veranderende regelgeving

Anno 2009 zijn er nog veel personen die via een collectieve regeling voor vervroegde uittreding ruim voor de 65ste verjaardag zijn uitgetreden of nog kunnen uitreden. In de meeste gevallen gaat het daarbij om regelingen met een VUT- of VUT-achtig karakter. Er zijn weliswaar ook andere uittrederoutes, zoals prepensioen, vervroeging van het ouderdomspensioen en het gebruik van de levensloopregeling, maar deze spelen in de meeste sectoren en branches slechts een beperkte rol.

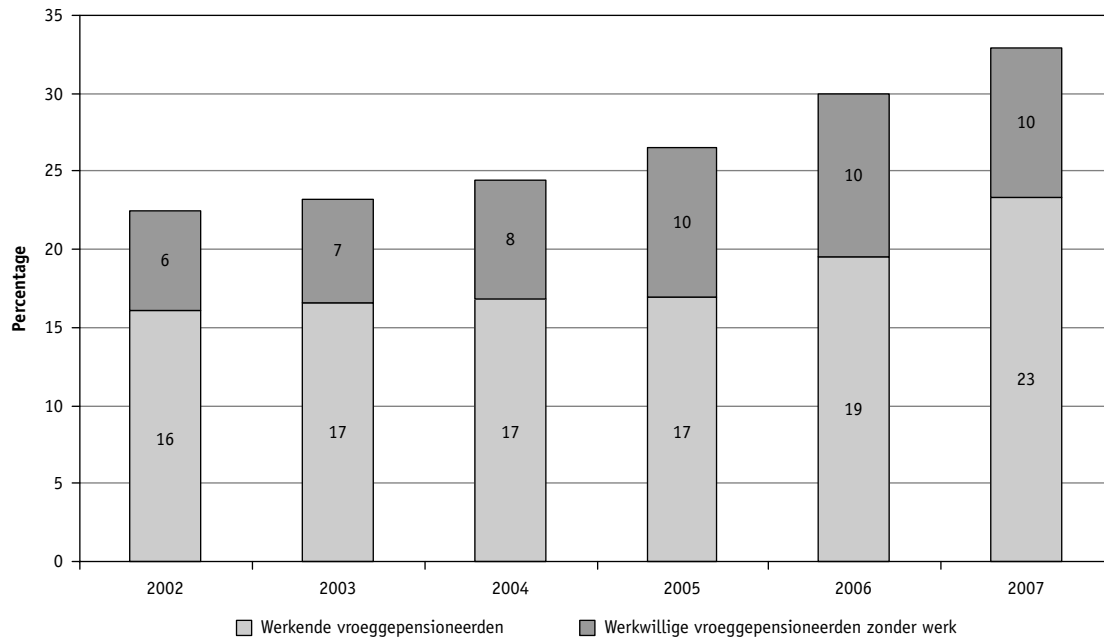
De meeste VUT- en VUT-achtige regelingen zijn afgelopen jaren als gevolg van de wet VPL gemoderniseerd, waardoor ze meer op prepensioenregelingen zijn gaan lijken. Voorbeelden daarvan zijn de invoering van de mogelijkheid van een deeltijd-VUT en spaar-VUT. Hierdoor zullen werknemers hun uittredemoment wellicht vaker uitstellen en het aantal deeltijd-vutters/deeltijdwerkers zal hierdoor toenemen.

In een aanzienlijk deel van de VUT- en VUT-achtige regelingen zijn de restricties aangaande het combineren van een uitkering op grond van de regeling en een inkomen uit arbeid echter gehandhaafd. Deze beperkingen variëren van een totaal verbod op het verrichten van arbeid of het verrichten van arbeid in de eigen branche tot het geheel of grotendeels korten van het inkomen uit arbeid op de VUT-uitkering. Daar waar sprake is van beperkte bijverdienmarges is er meestal ook sprake van administratieve beperkingen, zoals het aanmelden van werkzaamheden en inkomen uit arbeid of het vragen van toestemming voor het verrichten van arbeid. Voor zover deze restricties ook echt belemmeringen opleveren voor de herintreding van vutters, zullen deze vooral een rol spelen bij de branches en bedrijven die een totaal verbod op werken naast een VUT-uitkering hebben of het gehele inkomen uit arbeid in mindering brengen op de VUT-uitkering. Bij de geconstateerde mismatch tussen aanbod en vraag naar vutters spelen de restricties in VUT-regelingen waarschijnlijk maar een kleine rol, omdat er maar weinig VUT-regelingen zijn die extra beperkingen hebben voor vutters die in de eigen branche aan de slag willen. Dit betreft bovendien niet de grote sectoren en branches.

Sinds de eeuwwisseling zijn in een behoorlijk aantal VUT- en VUT-achtige regelingen de mogelijkheden voor bijverdienruimte verruimd, waaronder de regelingen in grote sectoren en branches, zoals overheid, zorg en welzijn, landbouw en bouwnijverheid. In de meeste gevallen speelde de krapte op de arbeidsmarkt daarbij de belangrijkste rol. Hoewel ook verschuivende opvattingen over de aard van de VUT-regelingen, het belang van verhoging van de arbeidsdeelname en de nieuwe fiscale behandeling van VUT-uitkeringen daarbij een rol speelden. Ook waar belemmeringen rond bijverdiene in de regelingen geen of nauwelijks een rol spelen (zoals in de zorg), is het aandeel vroeggepensioneerden dat opnieuw aan de slag gaat een minderheid. Bij de overheid die wel zware bijverdienrestricties kent, werken verhoudingsgewijs juist wel veel gepensioneerd. In combinatie met het feit dat de restricties tijdens de focusgroepgesprekken nauwelijks als barrière werden opgevoerd, ondersteunt dit de conclusie dat belemmeringen in regelingen weliswaar mogelijk enige, maar zeker geen doorslaggevende rol spelen.

Figuur 1.

Aandeel van personen met een VUT of prepensioenuitkering die werken of werk willen (2002-2007)



Bron: CBS, EBB

Werken na vroegpensioen: animo en motieven

Werken naast een uitkering vanwege VUT of prepensioen is in Nederland de afgelopen jaren sterk toegenomen. Niet alleen neemt het aandeel van de vervroegd gepensioneerden dat nog of weer werkt toe. Ook het aantal niet werkende vroeggepensioneerden dat belangstelling heeft voor herintreding op de arbeidsmarkt is toegenomen (figuur 1).

Het antwoord op de vraag of prepensioen het afscheid betekent van de arbeidsmarkt is in hoge mate leeftijdsafhankelijk. Vervroegd gepensioneerden van 56 jaar en jonger hebben in de meeste gevallen (50% bij de vrouwen en ruim 60% bij mannen) werk. Op hogere leeftijden neemt het percentage werkenden snel af. In de leeftijdscategorie 63 tot en met 64 jaar heeft nog slechts 15 procent van de mannen en minder dan 10 procent van de vrouwen werk naast VUT of prepensioen. De gemiddelde werkweek voor mannen neemt ook af met de leeftijd; van circa 31 uur in de jongste leeftijdscategorie tot circa 18 uur in de hoogste categorie. Voor

vrouwen liggen deze aantallen lager, met gemiddelden van respectievelijk 25 en 14 uur per week. Van de groep werkende vroeggepensioneerden heeft de meerderheid overigens een dienstverband als loontrekkende, waarbij opvalt dat het vooral de lager opgeleiden zijn die een dienstverband hebben. Naarmate de opleiding stijgt, neemt vooral het percentage zelfstandigen toe.

Kijken we naar de motieven dan lijken deze te worden gedomineerd door de behoefte aan zelfontplooiing (figuur 2). Voor veel doorwerkende of herintredende vroeggepensioneerden is het moment van uittreden kennelijk te vroeg gekomen. Onder meer door herstructurering binnen organisatieservaart een groot deel van de werknemers uittreding als onvrijwillig en de kans dat deze werknemers op zoek gaan naar een nieuwe rol op de arbeidsmarkt is groot.

Met betrekking tot de gelegenheid die vroeggepensioneerden hebben om opnieuw aan de slag te gaan of aan het werk te blijven, laat het onderzoek onder werkgevers dat in het voorjaar van 2009 is

uitgevoerd zien dat circa de helft van de werkgevers wel eens gebruik maakt van vervroegd uitgetreden werknemers. In de meeste gevallen gebeurt dat op incidentele basis en in een op de tien gevallen op regelmatige basis. De belangrijkste overweging daarbij is de specifieke kennis en ervaring die deze werknemers meebrengen. De cijfers laten ook zien dat het beeld dat werkgevers vroeggepensioneerde werknemers vooral inzetten voor niet regulier werk zoals voor klussen en werk op incurante tijden, nuancering behoeft (figuur 3). Werkgevers geven aan dat zij de vervroegd gepensioneerden vooral gebruiken voor regulier en betaald werk.

Dit betekent niet dat werkgevers erg veel initiatief aan de dag leggen om gepensioneerden te werven. Het dominante beeld is dat werknemers die na uitstrooming nog werkambities hebben vooral zichzelf melden. De inactiviteit van werkgevers doet vermoeden dat het gebruik maken van uitgetreden werknemers hooguit een aanvullende manier is om in de behoefte van personeel te voldoen.

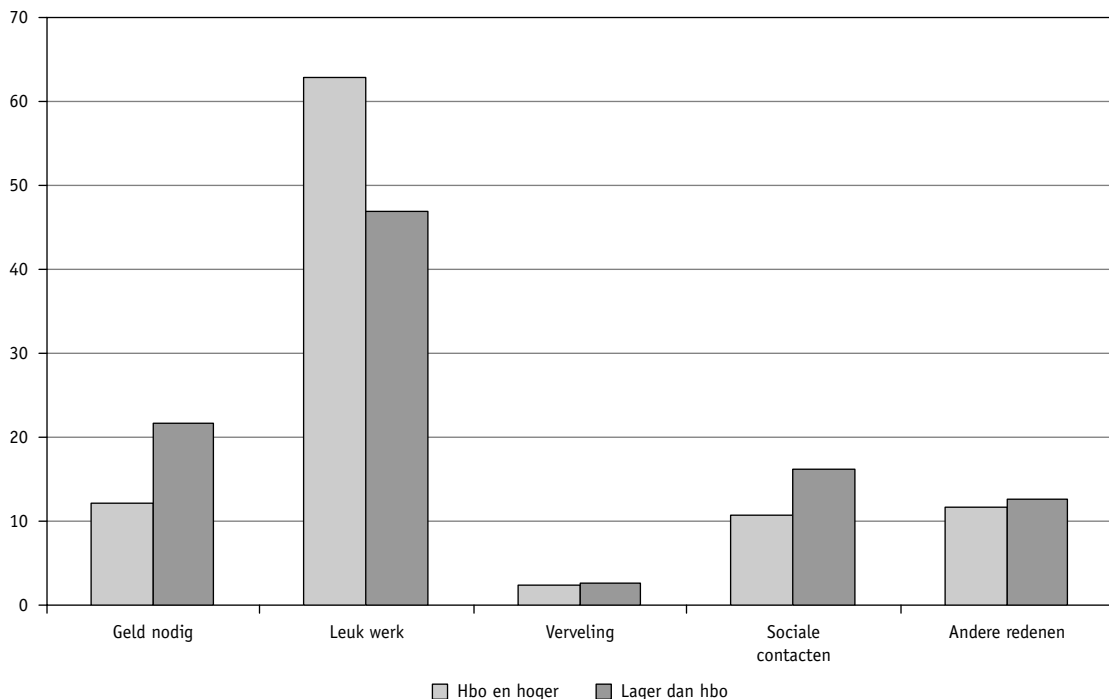
Ten opzichte van andere groepen niet werkende ouderen die nog geen 65 jaar zijn, hebben vroeggepensioneerden een betrekkelijk bevoorrechte positie. Zij beschikken veelal over een behoorlijk inkomen en meer dan bijvoorbeeld werklozen of arbeidsongeschikten slagen zij er in hun arbeidswensen te vervullen. Bovendien zou de variatie in arbeidsuren een indicatie kunnen vormen van het feit dat er op dat punt vaak sprake is van maatwerk.

Consequenties voor de arbeidsmarkt

Ondertussen draagt de inzet van gepensioneerden feitelijk in belangrijke mate bij aan de flexibiliteit van organisaties. Ouderen met een VUT- of prepensioenuitkering worden voor verschillende soorten werkzaamheden ingezet en op basis van verschillende formules (als werknemer, als zelfstandige zonder personeel). Kenmerk is wel steeds dat het gaat om tijdelijke overeenkomsten, waar beide

Figuur 2.

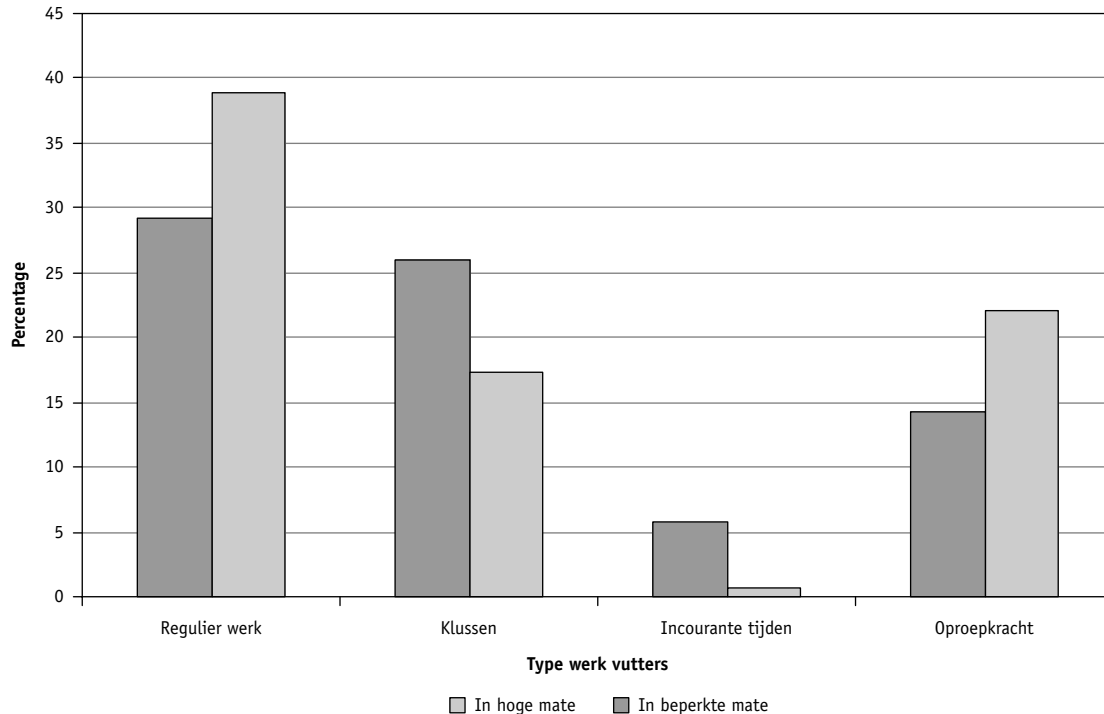
Motieven van werkende vroeggepensioneerden voor herintreding, naar opleidingsniveau (2007)



Bron: NIDI werknemersonderzoek

Figuur 3.

Type werk waarvoor werkgevers vroeggepensioneerden vooral inschakelen (2009)



Bron: NIDI werkgeversonderzoek

partijen na ommekomst van de contractperiode zonder problemen van af kunnen. Opvallend is daarbij dat het initiatief in veel gevallen primair bij de vroeggepensioneerde zelf ligt. Hij of zij besluit om weer aan de slag te gaan of aan de slag te blijven en gaat op zoek naar werk/meldt zich bij de werkgever. Die opereert grosso modo betrekkelijk passief en komt vooral in actie in geval van krapte op de arbeidsmarkt en wanneer er behoefte is aan het specifieke talent van een werknemer. Overigens is niet alle (potentiële) aanbod ook effectief aanbod. De uiteenlopende wensen van werkgever en vroeggepensioneerde kunnen een daadwerkelijke 'match' in de weg staan. Vooral nog spelen uitzendbureaus geen belangrijke rol bij het tot stand komen van die 'match'. Veeleer betreft het de inzet van vroeggepensioneerden die zichzelf aanmelden en werknemers die weliswaar recht krijgen op een VUT- of prepensioenuitkering, maar 'gewoon' doorwerken.

Wanneer we tot slot een voorzichtige prognose willen geven van de ontwikkeling van het aandeel

vroeggepensioneerden dat de komende jaren beschikbaar is voor betaald werk moeten we de volgende factoren in overweging nemen.

In de eerste plaats heeft de Wet VPL met name de mogelijkheden voor deeltijd-prepensioen verruimd. Dat zou er toe kunnen leiden dat het in de toekomst voor (meer) vroeggepensioneerden gemakkelijker wordt opnieuw op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan of aan de slag te blijven. Naast meer mogelijkheden ontstaat in de tweede plaats mogelijk voor meer vroeggepensioneerden de noodzaak om weer te gaan of te blijven werken als de turbulentie in pensioenland er toe zou leiden dat de pensioenuitkeringen structureel in neerwaartse zin worden bijgesteld. Het opschorten van de indexering van de pensioenuitkeringen wordt vermoedelijk door de meeste vroeggepensioneerden nog niet als een zodanige structurele aanpassing beschouwd. In de derde plaats moeten we kijken naar de gesignaleerde (negatieve) correlatie tussen leeftijd en de mate waarin vroeggepensioneerden

nog actief zijn op de arbeidsmarkt – oudere vroeggepensioneerden participeren minder vaak en als zij dat wel doen voor minder uren – kan zowel een leeftijds- als een cohorteffect representeren. Als het een leeftijdseffect betreft, zal ook in de toekomst het aandeel werkende gepensioneerden van boven de 60 jaar beperkt blijven. Is er sprake van een cohorteffect dan zouden de hogere participatie- en urencijfers in de toekomst ook moeten gaan gelden voor de oudere vroeggepensioneerden. Gelet op de algemene trend naar hogere arbeidsparticipatie onder ouderen (en met name vrouwen) lijkt het niet al te gewaagd te veronderstellen dat die in de toekomst ten minste voor een deel ook terug te zien zal zijn in de rangen der vroeggepensioneerden. De mate waarin laat zich echter moeilijk voorstellen en zal mede afhangen van de ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Harry van Dalen
Kène Henkens
NIDI en Universiteit van Tilburg

Bert Lokhorst
Expertisecentrum LEEFtijd

Joop Schippers
Universiteit Utrecht

Bibliografie

Henkens, K., van Dalen, H.P. & van Solinge, H. 2009. *De vervagende grens tussen werk en pensioen; over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. NIDI report nr. 78. Amsterdam: KNAW Press.