



Opdrachtgever

RWI



Raad voor
Werk en
Inkomen

Opdrachtnemer

OSA/NIDI

Onderzoek

*Herintreding van ouderen met VUT en
prepensioen*

Startdatum – 1 december 2008

Einddatum – 1 september 2009

Categorie

Kenmerken van klanten

Herintreding van vroeggepensioneerden

Doel en vraagstelling

Welk gedeelte van de groep ouderen met VUT/prepensioen heeft animo en gelegenheid om een gedeelte van de beschikbare tijd in te zetten voor vervulling van vacatures? In hoeverre spelen aan de kant van het aanbod en de vraag specifieke factoren, wensen en omstandigheden die van invloed zijn op de mate van herintreding van deze groep? Welke soorten bepalingen in VUT- en prepensioenregelingen zijn van invloed op beslissingen van ouderen met VUT/prepensioen om weer betaald werk te verrichten?

Conclusie

Nederland vergrijst en dat heeft, vooral na de economische crisis, voor de arbeidsmarkt belangrijke consequenties. Immers het arbeidsaanbod zal afnemen. Een andere consequentie is dat de arbeidsmarkt minder flexibel wordt. Oudere werknemers veranderen minder vaak van baan. En wanneer ze werkloos worden, slagen ze er nauwelijks in om weer terug te keren in het arbeidsproces. De arbeidsparticipatie van ouderen moet dus worden vergroot. Daarnaast is het belangrijk te bezien of ouderen die gestopt zijn, bereid zijn een nieuwe start te maken. Ook daarmee wordt de arbeidsdeelname van ouderen en daarmee hun bijdrage aan het draagvlak voor welvaart en collectieve voorzieningen vergroot. Het is dus zinnig na te gaan hoe het staat met de (hernieuwde) arbeidsdeelname van vroeggepensioneerden. De vraag is wie dat zijn en waarom ze herintreden. Welke belemmeringen ondervinden ze en waar en hoe gaan ze aan de slag? Op die vragen gaat dit rapport in. Opvallend is dat veel vroeggepensioneerden met een baan op min of meer flexibele basis hun weg teruggevonden hebben naar hun oude werkgever. Wanneer werkgevers vroeggepensioneerden werven, dan is het vaak onder het eigen voormalige personeel.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/5n6p749b>

Herintreding van vroeggepensioneerden

Onderzoek uitgevoerd door het OSA Institute for Labour Studies, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut en Expertisecentrum LEEFtijd in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoort eveneens tot de kerntaken van de RWI.

September 2009

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	5
2. VUT en prepensioen: de institutionele context	10
3. Met vroegpensioen en toch een baan: het werknemersperspectief	26
4. Het werkgeversperspectief op herintredende vroeggepensioneerden	44
5. Discussie: de uitkomst van focusgroepgesprekken	50
6. Conclusies	55
Referenties	59
Appendix	60

Voorwoord

Nederland vergrijst en dat heeft voor de arbeidsmarkt belangrijke consequenties. De meest genoemde consequentie is dat daardoor het arbeidsaanbod afneemt. Een andere consequentie is dat de arbeidsmarkt minder flexibel wordt. Oudere werknemers veranderen minder vaak van baan. En wanneer ze werkloos worden, slagen ze er nauwelijks in om weer in het arbeidsproces terug te keren.

Toch is er een categorie ouderen die er wel in slaagt om, na aanvankelijk het arbeidsproces te hebben verlaten, er weer in terug te keren. Een categorie overigens die ook nog eens gekenmerkt wordt door een grote mate van flexibele inzetbaarheid. Dat zijn degenen die met vervroegd pensioen zijn gegaan. Een op de vier vervroegd gepensioneerden heeft een (kleine) deeltijdbaan gevonden naast het pensioen. En nog eens een op de tien zou dat wel willen. Dat laat overigens onverlet dat tweederde er voor kiest om niet opnieuw aan het werk te gaan en dat de werkbereidheid afneemt naarmate men ouder wordt.

Bij de invoering van de vervroegde uitredingsregelingen in de tweede helft van de zeventiger jaren was een belangrijk uitgangspunt dat de wens tot vervroegd uitreden bij ouderen gecombineerd kon worden met het scheppen van ruimte op de arbeidsmarkt voor jongeren. Tal van bepalingen in de VUT-regelingen maakten het daarom terecht onaantrekkelijk om naast de uitkering te werken. In de achter ons liggende jaren is het perspectief echter deels verschoven, hetgeen al heeft geleid tot ombouw van VUT tot vroegpensioenregelingen. Met het oog op een maximale arbeidsparticipatie wordt het voor de langere termijn als wenselijk beschouwd dat ouderen langer doorwerken in plaats van eerder te stoppen. Dat stelt ook het opnieuw aan de slag gaan naast een vroegpensioen deels in een ander daglicht.

De belangrijkste opgave bestaat er uit ouderen langer te laten doorwerken en werkloze ouderen kansen te bieden om weer aan het werk te komen. Dat heeft voor de Raad voor Werk en Inkomen dan ook prioriteit. Daarnaast verdient het aandacht om ouderen die gestopt zijn, een nieuwe start te laten maken. Ook daarmee wordt de arbeidsdeelname van ouderen en daarmee hun bijdrage aan het draagvlak voor welvaart en collectieve voorzieningen vergroot. Daar komt nog eens bij dat de inzet van vroeggepensioneerden de arbeidsmarkt flexibeler maakt.

Dit waren - voordat de economische crisis ontstond - voor de RWI redenen om na te gaan hoe het staat met de (hernieuwde) arbeidsdeelname van vroeggepensioneerden. Wie doen het? Waarom? Welke belemmeringen ondervinden ze? Waar en hoe gaan ze aan de slag? Op al die vragen wordt in dit rapport ingegaan. Daarbij valt op dat veel vroeggepensioneerden met een baan op min of meer flexibele basis hun weg terug hebben gevonden naar hun oude werkgever. Wanneer werkgevers vroeggepensioneerden werven, dan is het vaak onder hun eigen voormalige personeel.

De VUT-regelingen die we nu kennen zullen de komende jaren verdwijnen. Andere vormen van vervroegd uitreden, zoals het vervroegd gebruik maken van ouderdomspensioen of van een levensloopregeling, komen er echter voor in de plaats.. De ouderen die hiervan gebruik gaan maken en - om welke redenen ook - weer een aantal uren willen gaan werken kunnen op flexibele wijze voorzien in tekorten die er op bepaalde momenten kunnen optreden aan specifieke competenties. Ook kunnen factoren die momenteel het succes van herintredende gepensioneerden op de arbeidsmarkt bepalen ons wellicht iets leren om werken voor ouderen aantrekkelijk te maken en om oudere werklozen beter te instrumenteren bij hun zoektocht naar een nieuwe baan. Dit laatste is belangrijk want het doel blijft om steeds meer ouderen die een beroep doen op werkloosheidsregelingen opnieuw in het arbeidsproces in te schakelen.

Daarmee is dit rapport een belangrijke aanzet tot het ontwikkelen van een samenhangend beleid gericht op herinschakeling van ouderen op de arbeidsmarkt.

Pieter Jan Biesheuvel
Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Het nut en de noodzaak dat meer mensen doorwerken tot de AOW-leeftijd van 65 jaar wordt inmiddels door de meeste deelnemers aan het vergrijzingsdebat onderkend (zie bijvoorbeeld Commissie Bevordering Arbeidsparticipatie, 2008; Sap et al., 2008). 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. Het demografisch dividend in de vorm van een groeiende beroepsbevolking, waarop landen in het recente verleden voor een belangrijk deel hun groei konden baseren, zou op korte termijn, wanneer de groei van de werkzame bevolking lager is dan die van de totale bevolking, kunnen omslaan in een demografisch tekort. *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 echter tekenen dat zowel werkgevers als werknemers hun gedrag in het licht van de vergrijzing aan het bijstellen zijn. Terwijl 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 (Cuelenaere en Chotkowski, 2008): steeds meer werknemers realiseren zich dat ze de arbeidsmarkt pas op latere leeftijd (definitief) zullen kunnen verlaten. Voor werknemers betekent gebruik maken van een VUT- of prepensioenregeling dan ook niet langer het automatische en volledige afscheid van de arbeidsmarkt. Het onderzoek waarvan hier verslag wordt gedaan, richt zich op factoren, wensen en omstandigheden - zowel aan de aanbodzijde als aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt - die van invloed zijn op de mate van herintreding van personen die van een VUT- of prepensioenregeling gebruik hebben gemaakt c.q. gebruik maken.

Bij de interpretatie van de uitkomsten van het onderzoek dient te worden bedacht dat het onderzoek grotendeels, met name voor het deel dat werkgevers betreft, is uitgevoerd in een periode (januari – mei 2009) waarin schaarste aan personeel op veel plaatsen tamelijk plotseling is omgeslagen in een overschot aan personeel. Zelfs al zou achteraf blijken dat deze overschotsituatie slechts van beperkte duur is, dan nog geldt dat voor veel werkgevers de arbeidsmarktpositie van ouderen *nu* niet direct hun eerste prioriteit is. Werktijdverkorting, de orderportefeuille van het najaar van 2009 en eventueel zelfs gedwongen ontslagen lijken momenteel voorrang te hebben boven structurele ontwikkelingen als de vergrijzing van de arbeidsmarkt en de daarmee verbonden noodzaak ouderen langer en meer te laten participeren.

Dat neemt niet weg dat die structurele ontwikkelingen zich na het wegtrekken van de economische crisis weer in volle omvang zullen manifesteren: vergrijzing en ontgroening en de daaruit voortvloeiende krapte op de arbeidsmarkt blijven voor de komende decennia de onderstroom van wat er op de arbeidsmarkt gebeurt (zie bijvoorbeeld OSA, 2009).

Theoretisch kader

Binnen de economische theorie bestaan twee belangrijke verklaringlijnen voor de veelvuldig in onderzoek vastgestelde zwakke arbeidsmarktpositie van oudere werknemers en hun geringe kans om op latere leeftijd te worden geselecteerd voor de vervulling van een vacature. De eerste verklaringlijn legt de nadruk op een tekortschietende productiviteit c.q. een ongunstige verhouding tussen kosten en baten van oudere werknemers. Het hoeft daarbij niet altijd te gaan om de absolute kosten-batenverhouding. Ook de relatieve kosten-batenverhouding voor ouderen ten opzichte van die voor jongeren speelt een rol: als het verschil tussen baten en kosten voor zowel ouderen als jongeren positief is, maar jongeren een groter voordelig saldo leveren, zullen zij op de arbeidsmarkt de voorkeur krijgen.

Werkgevers projecteren, aldus Nobelprijswinnaar Edmund S. Phelps, hun (vermeende) kennis en hun opvattingen over groepsgemiddelden op individuele sollicitanten, los van de vraag hoe het zit met de productiviteit van een individuele sollicitant (Phelps, 1972). Dientengevolge staan oudere sollicitanten bij de vervulling van vacatures achter in de rij.

De andere verklaringslijn stelt discriminatie c.q. vooroordelen centraal. Aan deze verklaringslijn is de naam van een andere Nobelprijswinnaar, Gary Becker, verbonden. Hij onderscheidt drie vormen van discriminatie: door werkgevers, door collega's en door consumenten/klanten (Becker, 1957). Bij deze vorm van discriminatie gaat het er om dat andere overwegingen dan de productiviteit van kandidaat-werknemers een rol spelen bij besluiten hoe hen op de arbeidsmarkt te behandelen. Die overwegingen liggen dan vrijwel altijd in de psychologische sfeer (een hekel hebben aan, niet willen omgaan met iemand uit een bepaalde groep, andere opvattingen hebben, mensen uit een bepaalde groep niet als leidinggevende willen etc). De meest bekende variant van deze vorm van discriminatie is die van alloctonen en gekleurde werknemers. Hoewel conceptueel goed te onderscheiden, leert het verleden dat het lastig is deze vorm van discriminatie goed te meten (zie hieronder bij de bespreking van de onderzoeksmethoden).

Beslissingen van oudere werknemers inzake uit- of herintreding worden meestal verklaard vanuit een rationele-keuzemodel. Er wordt van uit gegaan dat bij werknemers de beslissing al dan niet vervroegd met werken te stoppen of opnieuw toe te treden tot de arbeidsmarkt de resultante vormt van een kosten-batenafweging. Binnen verschillende sociaal-wetenschappelijke disciplines worden doorgaans verschillende elementen bij deze kosten-batenafweging in beschouwing genomen. Terwijl binnen de economische wetenschap het keuzeprobleem primair draait om de verdeling van de schaarse goederen tijd en geld, wordt in de sociologie verondersteld dat ook andere elementen in de afweging worden betrokken. Binnen de sociologie is veel aandacht voor de rol van werkgerichte factoren en de sociale inbedding in de vorm van support van de partner, de rest van de omgeving (zgn. 'peers') of van de werkgever. Binnen de sociale psychologie wordt tevens aan de mentale processen (de individuele verwachtingen, voorkeuren en percepties) een rol toegekend. Hierbij is bijvoorbeeld van belang hoe uitgetreden werknemers de mogelijkheden taxeren die de arbeidsmarkt nog biedt. Bij de vraag of bij werknemers belangstelling bestaat voor herintreding moet ook worden bedacht dat vutters en gepensioneerden – voor wie inkomenszekerheid veelal tot op grote hoogte is gegarandeerd – uiteenlopende mogelijkheden hebben om een verlies van daginvulling, maatschappelijk aanzien en sociale contacten te compenseren dan louter door een herintreding op de arbeidsmarkt. Vervroegde pensionering biedt ook de mogelijkheid aan veel ouderen 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'). In het voorliggende onderzoek is gebruik gemaakt van inzichten uit de demografische, economische, psychologische en sociologische wetenschap om de belangstelling voor en bereidheid tot herintreding bij werknemers te begrijpen.

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 bij veel arbeidsmarktonderzoek verondersteld dat zodra een bedrijf extra vraag naar een product of dienst ontmoet dit automatisch leidt tot het creëren van een vacature door de werkgever. Die vacature wordt vervolgens getracht op te vullen, waarbij men kan putten uit de 'pool' van de (lokale) beroepsbevolking. In die partiële gedachtegang krijgen ouderen automatisch meer kans, maar de vraag is of dat in de werkelijkheid ook zo is. Allereerst zijn er andere groepen op de arbeidsmarkt die vooralsnog onderbenut lijken te worden, zoals vrouwen en alloctonen. 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 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 (in binnenland dan wel buitenland) gaat. Daarnaast laat onderzoek (Van Dalen et al., 2006, 2007) zien dat werkgevers ten aanzien van oudere werknemers een onderscheid maken tussen 'insiders' en 'outsiders'. Voor de 'insiders', oudere werknemers die al langere tijd aan de organisatie zijn verbonden, bestaat in veel organisaties 'ontziebeleid': ouderen hoeven minder en mogen meer. Voor de 'outsiders' gelden de 'normale' wetten van de arbeidsmarkt. Anderzijds weten we uit eerder onderzoek naar de positie van 'zwakke' groepen op de arbeidsmarkt dat werkgevers zich onder omstandigheden ook gevoelig tonen voor externe druk, zoals van overheden, belangenorganisaties of andere 'stakeholders' (onder andere DiMaggio & Powel, 1983; Goodstein, 1994; Den Dulk, 2001).

Mede geïnspireerd door de gedachte dat externe druk en voorbeeldgedrag van invloed kan zijn op de keuzes van zowel werkgevers als werknemers heeft de Nederlandse overheid in de afgelopen jaren verschillende initiatieven ontwikkeld om het langer doorwerken door oudere werknemers te stimuleren. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het instellen van de Taskforce Ouderen en Arbeid, de Regiegroep Grijs Werkt, het instellen en toekennen van prijzen en de introductie van subsidie- en fiscale maatregelen. Met die laatste betreden we het terrein van de institutionele restricties. Wetgeving en afspraken tussen werkgevers en werknemers die hun vertaling vinden in CAO-bepalingen en pensioenregelingen bepalen mede en soms zelfs in belangrijke mate de lijnen van het speelveld waarbinnen werkgevers en werknemers hun individuele keuzes moeten maken. Ook op dat punt is er de afgelopen jaren het nodige veranderd. Daarom vormen regelingen en bepalingen rond werken door mensen die gebruik maken van een VUT- of prepensioenregeling en de veranderingen die daarin de afgelopen jaren zijn opgetreden een wezenlijk onderdeel van dit onderzoek. Voor de RWI vormen deze veranderingen een belangrijke reden om dit onderwerp te agenderen en onderzoek op dit terrein te laten uitvoeren.

1.2 Onderzoeksvraag

De centrale probleemstelling van het onderzoek is driedelig:

- Welk gedeelte van de groep ouderen met VUT of prepensioen heeft animo en gelegenheid om een gedeelte van de beschikbare tijd in te zetten voor de vervulling van vacatures?
- In hoeverre spelen aan de kant van het aanbod respectievelijk aan de kant van de vraagzijde specifieke factoren, wensen en omstandigheden die van invloed zijn op de mate van herintreding van deze groep?
- Welke soorten bepalingen in VUT- en prepensioenregelingen zijn van invloed c.q. kunnen van invloed zijn op beslissingen van ouderen met VUT of prepensioen om weer betaald werk te gaan verrichten?

1.3 Opzet onderzoek en onze overwegingen

Gelet op het door de opdrachtgever geformuleerde doel van het onderzoek en in het licht van de relevante wetenschappelijke theorie hebben we er voor gekozen voor de beantwoording van de onderzoeksvragen gebruik te maken van drie typen gegevensverzameling die elkaar aanvullen, te weten:

- kwantitatief survey-onderzoek bij ex-werknemers en werkgevers;
- kwalitatief onderzoek door middel van een aantal focusgroepgesprekken;

- deskresearch.

Voor een reeks van vragen en thema's die betrekking hebben op de vraagzijde van de arbeidsmarkt is gebruik gemaakt van survey-onderzoek onder een representatieve steekproef van organisaties in Nederland. We zijn daarbij in de gelegenheid gebruik te maken van/voort te bouwen op de afgelopen jaren door ons bij organisaties verzamelde gegevens over werving en selectie, evenals van gegevens over vergrijzing en de opvattingen van werkgevers over de positie van oudere werknemers binnen organisaties. Dit werkgeversonderzoek heeft gedurende de periode januari-maart 2009 een vervolg gekregen in het kader van het door de EU gesubsidieerde onderzoek ASPA (Activating Senior Potential in Ageing Europe). Aan dit survey-onderzoek is het thema herintreding van vervroegd gepensioneerden expliciet toegevoegd. Het onderzoek biedt daarnaast inzicht in de werving van oudere werknemers en de ideeën van werkgevers over hun productiviteit (zowel in absolute zin als in relatie met hun oordelen over jongeren).

Voor het werknemersdeel van het kwantitatieve onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens die door het Centraal Bureau voor de Statistiek in het kader van de Enquête Beroepsbevolking zijn verzameld en die het NIDI in de loop van het voorjaar van 2009 kon gebruiken voor het doen van analyses. Daarnaast is gebruik gemaakt van gegevens die het NIDI eerder heeft verzameld bij 1000 vutters en vervroegd gepensioneerden van 55-65 jaar die ook in 2001 zijn ondervraagd in de periode dat zij nog niet van een regeling gebruik hadden gemaakt. Deze personen zijn gevolgd in hun pensioneringsproces.

De uitkomsten van eerder kwantitatief onderzoek bij werkgevers en werknemers zijn ingebracht als input voor het tweede onderdeel van het voorgestelde onderzoek, te weten zogeheten focusgroepsgesprekken. Het verleden heeft bewezen dat door middel van grootschalig onderzoek bij werkgevers en werknemers een goed beeld gevormd kan worden van algemene opinies ten aanzien van specifieke categorieën werknemers, alsmede het beleid ten opzichte van deze groepen werknemers. We hebben gekozen voor het instrument focusgroepen om in aanvulling op de analyse van survey-uitkomsten het inzicht te vergroten in de rol van achterliggende overwegingen, maar ook institutionele belemmeringen (bijvoorbeeld verantwoordelijkheid van werkgevers bij ziekte en arbeidsongeschiktheid) en de mogelijkheden om vanuit de overheid en de onderneming faciliterend beleid te ontwikkelen dat de positie van ouderen kan versterken. Door werkgevers respectievelijk werknemers in een kleinschalige setting en onder leiding van een deskundige gespreksleider *met elkaar* in gesprek te brengen, is het mogelijk – zo leert onze ervaring met vergelijkbare gesprekken rond thema's als scholing, vormgeving van het management en de combinatie van arbeid en zorg – inzicht te krijgen in wat werkgevers en werknemers op dit terrein echt beweegt en welk gewicht zij aan verschillende overwegingen en knelpunten toekennen. Waar het survey-onderzoek dus vooral inzicht biedt in de vraag wat werkgevers en werknemers wel of niet doen en wel of niet vinden, bieden de focusgroepsgesprekken inzicht in de vraag naar het waarom van hun gedrag en opvattingen. De uitkomsten van dit onderdeel van het onderzoek zijn terug te vinden in hoofdstuk 5. Hoofdstuk 6 bevat tenslotte de conclusies en het antwoord op de onderzoeksvragen.

Voorafgaand aan de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek en de focusgroepsgesprekken presenteren we in hoofdstuk 2 de uitkomsten van een uitgebreid deskresearch. Deskresearch vormde het leeuwendeel van het onderzoek ter beantwoording van de vragen rond VUT- en prepensioenregelingen. Veel van wat er op dit punt is geregeld, is vastgelegd in CAO's en pensioenregelingen. Specifieke (aanvullende) afspraken zijn terug te vinden op organisatieniveau. In aanvulling op deze deskresearch is een aantal direct betrokkenen geïnterviewd over de toepassing van en knelpunten met betrekking tot de regelingen zoals die op schrift zijn vastgelegd.

Ter afsluiting van dit inleidende hoofdstuk staan we kort stil bij de in het rapport gebruikte terminologie waarmee we de groep aanduiden waarop dit onderzoek zich richt: oudere werknemers die een VUT- of prepensioenuitkering hebben. Na ampele overweging is er voor gekozen deze groep te vatten onder de algemene noemer 'vroeggepensioneerden'. De aanduiding 'vutters' wekt voor sommigen wellicht te zeer de associatie met het verleden toen vervroegd uittreden vooral gebeurde door gebruik te maken van omslagregelingen en om plaats te maken voor jongere werknemers. Het alternatief van 'vroeggepensioneerden' zou dan eventueel weer als bezwaar kunnen hebben dat het geassocieerd wordt met de groep werkenden in beroepen waar de reguliere pensioenleeftijd (ruim) onder de 65 jaar ligt, zoals bij piloten of bij de brandweer. Om die groep gaat het in dit rapport uitdrukkelijk niet. Uiteraard zal daar waar het in het rapport specifiek gaat over het verschil tussen VUT-gerechtigden en vroeggepensioneerden wel over 'vutters' worden gesproken. Het gaat daarbij met name over de ontwikkeling van de regelgeving zoals die wordt besproken in hoofdstuk 2. Hoewel een enkeling die tot de brede categorie van vroeggepensioneerden behoort, gebruik maakt van de in 2006 geïntroduceerde levensloopregeling en dus niet op basis van een VUT- of een prepensioenuitkering, blijft de levensloopregeling in dit onderzoek buiten beschouwing. In de eerste plaats is de regeling heel anders van opzet (met veel meer het karakter van een individuele spaarrekening) en in de tweede plaats is het aantal deelnemers tot dusver te beperkt om wetenschappelijk verantwoorde analyses mogelijk te maken.

2 VUT en prepensioen: de institutionele context

2.1 Van VUT naar prepensioen

Opkomst VUT-regelingen

Midden jaren zeventig van de vorige eeuw zijn, bij een zeer ruime arbeidsmarkt, de eerste regelingen ingevoerd voor vervroegd uittreden van werknemers, de zogenaamde VUT-regelingen. Banen die bezet werden door oudere werknemers moesten zo beschikbaar komen voor jonge werklozen. In de loop van de jaren die daarop volgden vond een sterke uitbreiding van het aantal VUT-regelingen plaats, waardoor er uiteindelijk in vrijwel alle sectoren, branches en bedrijven regelingen voor vervroegde uittreding tot stand zijn gekomen. De VUT-uitkeringen werden (en worden) bekostigd door middel van een omslagstelsel: de werkenden betalen via op hun salaris ingehouden VUT-premies voor de uitkeringen van degenen die vervroegd zijn uitgetreden. Daarmee kwam tegelijk tot uitdrukking dat de werkenden ten dele hun inkomen ook te danken hadden aan de mensen die met de VUT gingen. Van de regelingen werd massaal gebruik gemaakt door oudere werknemers. De afspraken over de vervroegde uittredingsregelingen werden vastgelegd in de reguliere CAO's (bij de ondernemings-CAO's en een deel van de bedrijfstak-CAO's) of in aparte VUT-CAO's. De regelingen vielen buiten het normale pensioenkader dat voor het ouderdomspensioen gold.

De belangrijkste kenmerken van de oorspronkelijke VUT-regelingen

- financiering op basis van omslag;
- zwakke relatie tussen geleverde bijdrage en aanspraken;
- diensttijdvereiste voor deelname (referte-eis): minimaal 10-15 jaar oplopend tot 40 jaar bij de 40-jaren-VUT;
- geen overdraagbaarheid aanspraken bij overgang naar ander werk tenzij naar ander bedrijf in zelfde branche;
- vaste uitkeringsbedragen: geen hogere of lagere uitkering bij later of eerder ingaan VUT-uitkering;
- voortzetting opbouw ouderdomspensioen;
- in deeltijd uittreden was in de meeste gevallen geen optie;
- werken naast VUT-uitkering niet toegestaan of uitkering werd gekort met inkomen uit arbeid;
- geen doorschuifmogelijkheid VUT-aanspraken naar ouderdomspensioen.

Hoewel ooit begonnen als 'werkgelegenheidsmaatregel' met impliciet een tijdelijk karakter (er is immers niet altijd sprake van een zeer ruime arbeidsmarkt) werden de VUT-regelingen al snel als een eigenstandig permanent verworven recht op vervroegd pensioen gezien. Vroegtijdig uittreden, ruim voor de 65^{ste} verjaardag, werd min of meer de norm.

Opkomst prepensioenregelingen in de jaren negentig

Vanaf begin jaren negentig kwamen de toenmalige VUT-regelingen geleidelijk aan ter discussie te staan. Daarbij speelden kostenoverwegingen een belangrijke rol. Zo zou het omslagstelsel bij een groeiende VUT-populatie de premies voor de werkenden fors omhoog kunnen stuwten. Dat leidde vanaf midden jaren negentig al her en der tot versoberingen in de regelingen. Zo verdween in veel branches het recht op een VUT-uitkering na veertig dienstjaren en vonden er her en der versoberingen plaats in het uitkeringniveau of werd de uittredingsleeftijd al wat verhoogd. VUT-regelingen bleken dan ook minder zekerheid te bieden dan verwacht en/of gewenst werd. Maar er kwamen meer bedenkingen bij de VUT-regelingen, zoals het ontbreken van prikkels tot langer doorwerken, terwijl de arbeidsmarkt behoorlijk was aangetrokken. En het gegeven dat er geen

overdraagbare aanspraken werden opgebouwd, werd als onrechtvaardig beschouwd. Je kon jarenlang premie betalen voor je oudere collega's, maar bij ontslag of overgang naar een andere onderneming of branche daaraan niets overhouden.

In die situatie deden halverwege de jaren negentig de eerste prepensioenregelingen hun intrede. De belangrijkste veranderingen daarbij ten opzichte van de VUT-regelingen waren de kapitaaldekking, een directere relatie tussen geleverde bijdrage en aanspraken, de overdraagbaarheid van aanspraken en tenslotte de invoering van het principe van actuariële neutraliteit: eerder stoppen leidt tot een lagere uitkering, later stoppen tot een hogere.

De belangrijkste kenmerken van de *ideaaltypische* pre- of flexpensioenregelingen:

- financiering op basis van kapitaaldekking;
- directe relatie tussen geleverde bijdrage en opgebouwde aanspraken;
- geen diensttijdvereiste;
- aanspraken zijn overdraagbaar bij overstap naar ander bedrijf of branche;
- actuariële neutraliteit bij uitkering: hogere of lagere uitkering bij later of eerder ingaan prepensioen;
- geen voortzetting opbouw ouderdomspensioen;
- in deeltijd uitreden is optie;
- werken naast prepensioenuitkering is toegestaan;
- doorschuifmogelijkheid prepensioenaanspraken naar ouderdomspensioen;
- integraal onderdeel van de pensioenopbouw, Pensioen- en Spaarfondsenwet van toepassing.

Witteveen-kader en overgangsregime

Eind jaren negentig zijn er tussen sociale partners en overheid afspraken gemaakt over de modernisering van de pensioenen, inclusief een geleidelijke afbouw van VUT-regelingen en omzetting van deze regelingen naar kapitaalgedekte prepensioenregelingen. Van groot belang daarbij was de wet fiscale behandeling pensioenen van 1999, het zogenoemde Witteveen-kader, waarin een aantal belangrijke spelregels werden vastgelegd aangaande de overgang van VUT naar prepensioenregelingen. Ondermeer met betrekking tot de uiterste datum voor de fiscale aftrekbaarheid van VUT-premies en een maximale termijn voor het affinancieren van de prepensioengaten. Opvallend daarbij is dat het 'Witteveen-kader' veel ruimte liet voor vroegtijdig uitreden. Zo faciliteerde dit fiscale kader de ontwikkeling van prepensioenregelingen waarbij op 60-jarige leeftijd een vroegpensioenuitkering van 70 procent van het salaris kon worden genoten, terwijl ook toen al de vraagstukken van vergrijzing en ontgroening en het stimuleren van langer doorwerken al volop in de belangstelling stond van politiek en sociale partners. De verwachting was toen overigens wel dat met het inbouwen van de actuariële principes in de uitkeringen en het aanbrengen van een directe relatie tussen bijdragen en aanspraken al voldoende prikkels tot langer doorwerken aanwezig zouden zijn.

Met het Witteveen-kader werd een fiscale paraplu voor het opbouwen van ouderdomspensioen gecreëerd waarin ook de prepensioenregelingen hun eigen plek kregen. Dit vormde een belangrijke stimulans voor de verdere ontwikkeling van kapitaalgedekte prepensioenregelingen. Deze gingen ook onder de Pensioen en Spaarfondsenwet vallen wat als gevolg had dat pensioenfondsen en verzekeraars de regelingen in beheer namen. Het Witteveen-kader had overigens weinig directe gevolgen voor de belangrijkste kenmerken van de VUT-regelingen, want de VUT-regelingen bleven buiten het pensioenkader vallen. Wel werden vooral onder druk van de kostenontwikkeling veel VUT-regelingen verder versoberd, met name door een verhoging van de leeftijd waarop de VUT in kon gaan.

In het verlengde van het Witteveen-kader werden in de meeste bedrijven en branches overgangsregimes tot stand gebracht waarbij VUT-regelingen en prepensioenregelingen naast elkaar bestonden of gedeeltelijk werden geïntegreerd. Werknemers gingen weliswaar allemaal dezelfde premie betalen voor VUT en/of prepensioen, maar daar stonden niet dezelfde aanspraken tegenover. Werknemers die aan bepaalde referentie-eisen met betrekking tot leeftijd en diensttijd voldeden en in dienst waren op het moment dat de prepensioenregeling werd geïntroduceerd, konden in de meeste gevallen gebruik blijven maken van de oude VUT-regeling of daaraan hun aanspraken onttelen. Werknemers die niet aan de referentie-eisen voldeden gingen aanspraken op prepensioen opbouwen. Op deze manier zouden de VUT-regelingen vanzelf verdwijnen en worden vervangen door de prepensioenregelingen die open stonden voor jongeren en nieuwkomers in het bedrijf of branche. In sommige gevallen werd ervoor gekozen de kapitaalgedekte prepensioenregelingen de basis voor het inkomen bij vervroegde uittreding te laten zijn en de eventuele prepensioentekorten aan te vullen met een toeslag op basis van omslagfinanciering, waarvoor dan een aparte VUT-CAO werd afgesloten. Ook voor die toeslagregelingen werden bepaalde referentie-eisen geformuleerd.

2.2 Wet VPL van 1 januari 2006

Begin deze eeuw kwamen de regelingen voor vervroegde uittreding (weer) onder vuur te liggen vanuit politiek Den Haag, en indirect ook vanuit de Europese Unie. Ditmaal vanuit het perspectief van vergrijzing en ontgroening van de samenleving met zijn gevolgen voor de arbeidsmarkt, de economische groei, de houdbaarheid van de overheidsfinanciën en de stelsels van sociale zekerheid en zorg. Bovendien bleek de beoogde modernisering van pensioenregelingen minder voortvarend te zijn opgepakt dan eerder was afgesproken. Na het nodige overleg tussen overheid en sociale partners resulteerde dat in de wet VUT, prepensioen en levensloop (wet VPL) die op 1 januari 2006 in werking trad. Met deze wet verviel ook het 'oude' Witteveen-kader.

Met de wet VPL zijn de premies voor het opbouwen van nieuwe prepensioenaanspraken en voor het financieren van VUT-uitkeringen niet langer fiscaal aftrekbaar, met uitzondering van de premies ten behoeve van de verdere opbouw van prepensioenaanspraken en financiering van VUT-uitkeringen voor werknemers geboren voor 1-1-1950. De nu nog bestaande VUT- en prepensioenregelingen zullen daarmee per 2015 beëindigd zijn. Tegenover de beperkingen aangaande VUT- en prepensioen staan de extra fiscale ruimte voor het opbouwen van (extra) ouderdomspensioen en de introductie van de levensloopregeling. Met de levensloopregeling kan op fiscaal vriendelijke wijze een spaarsaldo worden opgebouwd dat aangewend kan worden als inkomensfaciliteit voor (langdurig) verlof, waaronder ook prepensioneringsverlof. Ook is in de wet VPL vastgelegd dat de voor 1-1-2006 toegezegde, maar nog niet volledig afgefinancierde prepensioenaanspraken geleidelijk aan, tot uiterlijk 2022, kunnen worden afgedekt.

In tegenstelling tot het Witteveen-kader heeft de wet VPL geleid tot een aantal wezenlijke veranderingen in de kenmerken van de VUT-regelingen. Zo is er sinds de invoering van de wet VPL een recht om met deeltijd-VUT te gaan, kan de ingangsdatum van de VUT worden opgeschort met een navenant hogere uitkering later, en er is een recht de VUT-aanspraken door te schuiven naar het ouderdomspensioen. Na de wet VPL zijn de VUT-regelingen veel meer gaan lijken op de prepensioenregelingen en kan er misschien beter van VUT-achtige regelingen gesproken worden, voor zolang er nog sprake is van (gedeeltelijke) omslagfinanciering en verlies van rechten bij verandering van baan.

In reactie op de wet VPL hebben sociale partners verder ook diverse aanpassingen doorgevoerd in de ouderdomspensioenregelingen. In veel gevallen is gebruik gemaakt van

de mogelijkheid extra ouderdomspensioen op te bouwen door een hoger opbouwpercentage en/of franchiseverlaging toe te passen bij de opbouw van ouderdomspensioenaanspraken. Daarvoor was ook financiële ruimte beschikbaar, omdat tegelijk met de verruiming van het ouderdomspensioenpakket de verdere opbouw van prepensioenaanspraken werd beëindigd. Omdat in de meeste gevallen ook de mogelijkheid is geïntroduceerd om voor het 65^{ste} jaar, al dan niet in deeltijd, met ouderdomspensioen te gaan, lijkt de hele aanpassingsoperatie in het verlengde van de wet VPL in de (pre-)pensioensfeer materieel gezien weinig betekenis te hebben. De ene regeling wordt immers voor een gelijksoortige andere ingewisseld.

Aangenomen mag echter worden dat er wel een effect is op het moment van uitreden, omdat de prijs van vervroegd uitreden nog duidelijker zichtbaar wordt (in de vorm van een levenslang lager ouderdomspensioen) en de 65-jarige leeftijd meer het ijkpunt is geworden voor pensionering. In de meeste gevallen zijn de opgebouwde prepensioenaanspraken ondergebracht in het geflexibiliseerde ouderdomspensioen, vaak met een toeslagvoorziening in het ouderdomspensioen ter compensatie van het verlies aan prepensioenaanspraken voor bepaalde groepen deelnemers. Ook is soms het nabestaandenpensioen op basis van kapitaaldekking weer ingevoerd. Hierdoor is het ook voor werknemers die na 1949 zijn geboren en die 40 jaar pensioen hebben opgebouwd goed mogelijk ruim voor de 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan. Vanzelfsprekend met een actuariel neutrale korting. In sommige branches waar de VUT-regelingen al voor 1-1-2006 waren geïntegreerd in een breder pensioenpakket, leidde de wet VPL in veel gevallen tot een aanpassing van de pensioenregelingen, waarbij voor de voor 1950 geboren werknemers dan meestal de oude pensioenregeling geldt en voor de werknemers die na die datum geboren zijn, de nieuwe regeling.

Vrijwillig vervroegd uitreden is dus ook na de invoering van de wet VPL nog mogelijk. Voor de voor 1950 geboren werknemers via een VUT-regeling, prepensioenregeling of flexibel ouderdomspensioen. De na 1949 geboren werknemers kunnen vervroegd met pensioen door gebruik te maken het flexibele ouderdomspensioen en/of de levensloopregeling.

2.3 Regelingen voor vervroegde uittreding in 30 sectoren, branches en bedrijven

Zoals hierboven beschreven is er sprake van een behoorlijke dynamiek in het Nederlandse vroegpensioen, die misschien wel eigen is aan het Nederlandse poldermodel met enerzijds het streven naar consensus tussen overheid en sociale partners en anderzijds de ruimte voor maatwerk via decentrale afspraken. Dat heeft eind vorige eeuw onder meer geresulteerd in een snelle opkomst van VUT- en later de prepensioenregelingen, maar ook in een tamelijk snel einde van deze regelingen in dit decennium. Zeker als we dat vergelijken met wat er in de ons omringende landen gebeurt.

In het kader van het onderzoek naar mogelijke restricties in de regelingen voor VUT, prepensioen en flexibel ouderdomspensioen voor herintreding zijn 30 sectoren, branches en ondernemingen geselecteerd, waaronder de 10 sectoren en branches met de grootste aantallen werknemers. De geselecteerde bedrijven behoren tot de grootste ondernemingen en ze komen uit zeer verschillende bedrijfstakken. Al hun regelingen voor vroege pensionering zijn in beeld gebracht. Naast VUT- en prepensioenregelingen betreft dat ook de ouderdomspensioenregelingen. Onderstaande tabellen brengen de regelingen voor vervroegd uitreden in beeld in de geselecteerde sectoren/branches en ondernemingen.

Tabel 2.1: Regelingen voor vervroegd uitreden in 22 geselecteerde sectoren of branches, 2009

Sector of branche	Regelingen voor vervroegd uitreden
Overheid	FPU-regeling en flexibel ouderdomspensioen
Zorg en Welzijn	OBU-regeling en flexibel ouderdomspensioen
Landbouw	SUWAS-regeling en flexibel ouderdomspensioen
Metaal en techniek	Vroeg ouderdomspensioen
Metalektro	TOP-regeling tot 62 jaar, daarna vroeg ouderdomspensioen
Bouwnijverheid	Aanvullingsregeling op vroegpensioen en flexibel ouderdomspensioen
Afbouw	VUT-afbouw en flexibel ouderdomspensioen
Drogisterijen	VUT-drogisterijen en flexibel ouderdomspensioen
Grafi-media	VUT-Grafi-media en flexibel ouderdomspensioen
Levensmiddelen	VUT-Levensmiddelen, aanvullingsregeling op vroegpensioen en flexibel ouderdomspensioen
Mode en sport	VUT-Mode en Sport en flexibel ouderdomspensioen
Technische groothandel	VUT-Technische Groothandel en flexibel ouderdomspensioen
Horeca	VUT-Horeca en flexibel ouderdomspensioen
Beroepsgoederenvervoer	VUT-beroepsgoederenvervoer en flexibel ouderdomspensioen
Openbaar vervoer	VUT-OV en flexibel ouderdomspensioen
Personenvervoer	Prepensioenregeling met aanvulling op basis van omslag, en flexibel ouderdomspensioen
Schoonmaak	VUT-schoonmaak: aanvullingsregeling op vervroegd ouderdomspensioen en flexibel ouderdomspensioen
Contractcatering	VUT-Contractcatering en flexibel ouderdomspensioen
Recreatie	VUT-zwembaden en flexibel ouderdomspensioen
Particuliere beveiliging	VUT-regeling en flexibel ouderdomspensioen
Slagers	VUT-regeling en flexibel ouderdomspensioen
Groothandel Aardappelen, Groenten en Fruit	VUT-Groothandel AGF en flexibel ouderdomspensioen

Tabel 2.2: Regeling voor vervroegd uitreden in 8 geselecteerde ondernemingen

Bedrijf	Regelingen voor vervroegd uitreden
Philips	Prepensioenregeling en flexibel ouderdomspensioen
WSW	Aanvullingsregeling ouderdomspensioen en flexibel ouderdomspensioen
TNT	VUT-regeling en flexibel ouderdomspensioen
Rabobank	Overgangsregeling VUT en flexibel ouderdomspensioen
KPN	VUT- en prepensioenregeling voor de voor 1-1-1950 geboren en flexibel ouderdomspensioen
NS	Overgangsregeling vut en flexibel ouderdomspensioen
DSM	Vrijwillige prepensioenspaarregeling met werkgeversbijdrage en flexibel ouderdomspensioen
AHOLD	VUT-regeling i.c.m. prepensioen en flexibel ouderdomspensioen

Uit bovenstaande tabellen wordt duidelijk dat anno 2009 VUT- of VUT-achtige regelingen, zoals de FPU- en OBU-regeling en de flexibele ouderdomspensioenregelingen de belangrijkste nu nog bestaande collectieve routes voor pensionering vóór de 65-jarige leeftijd zijn. Het veelvuldig voorkomen van de VUT-regelingen is geen revival van de situatie in de jaren '80 van de vorige eeuw, maar het gevolg van de lange overgangstermijnen die bij de ombouw van VUT naar prepensioen zijn afgesproken en van de keuze van sociale partners om de prepensioenregelingen in de meeste gevallen te beëindigen. In een behoorlijk aantal, vooral wat kleinere branches is de VUT-regeling en de financiering van de uitkeringen nog via een aparte VUT-CAO geregeld.

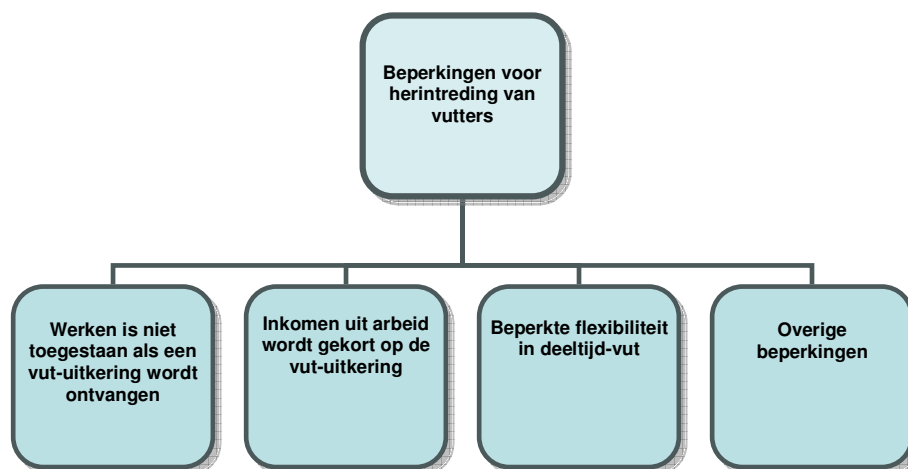
Of een voor 1950 geboren werknemer gebruik kan maken van een VUT- of prepensioenregeling voor vervroegde uittreding is afhankelijk van de beschikbaarheid van zo'n regeling in zijn/haar bedrijf of branche en of hij/zij aan de referte-eisen van de regeling voldoet. Gelet op de ruime aanwezigheid van VUT-regelingen en de geringe mobiliteit van ouderen op de arbeidsmarkt mag worden aangenomen dat zij die voor 1950 geboren zijn in de meeste gevallen ook zullen voldoen aan de referte-eisen in de VUT-regelingen en dus via die route zullen uittreden of al zijn uitgetreden.

2.4 Restricties voor herintreden in regelingen voor vervroegde pensionering

2.4.1 Mogelijke restricties voor herintreden

Het komt voor dat mensen die voor hun 65^{ste} zijn uitgetreden met een VUT-, prepensioen- of vervroegde ouderdomspensioenuitkering, om hen moverende redenen weer willen gaan werken of het aantal uren dat ze nog werken willen uitbreiden. In hoofdstuk 3 "Met prepensioen en toch een baan: het werknemersperspectief" wordt daar nader op ingegaan. Daarbij kunnen zij restricties ondervinden in de regelingen voor vervroegde pensionering. In de regelingen voor flexibel ouderdomspensioen zijn geen beperkingen voor herintreding gevonden. Met name in de diverse VUT- /VUT-achtige regelingen werden restricties gevonden. Onderstaande figuur brengt de belangrijkste mogelijke belemmeringen in beeld.

Figuur 2.1: Mogelijke belemmeringen in de VUT-regelingen voor de herintreding van vutters



Bovenstaande typen belemmeringen komen in allerlei vormen voor. In hun oorsprong zijn de regelingen voor vrijwillige vervroegde uittreding (VUT) gericht op het behoud en vergroting van de werkgelegenheid voor de jongere generaties. Daarbij betalen de 'achterblijvers' de premies waaruit het inkomen van de vutters wordt gefinancierd. Vanuit dat perspectief is het logisch dat er beperkingen worden gesteld aan de mogelijkheden van vutters om weer betaalde arbeid te gaan verrichten. Anno 2009 kennen veel VUT-regelingen nog dergelijke beperkingen, ook al wordt de VUT-uitkering steeds meer als een soort prepensioeninkomen gezien waarvoor werknemers voor anderen én zichzelf betaald hebben.

Verbod om te werken

Er zijn diverse VUT-regelingen gevonden waarin het een vutter wordt verboden werkzaamheden te verrichten in de eigen branche of enige andere branche. Een voorbeeld daarvan biedt de VUT-regeling in de branche Afbouw (schilders, stukadoors). In deze branche is het vutters verboden welke arbeid dan ook te verrichten in de bouwnijverheid. Dit strekt zich zelfs uit tot het verrichten van niet betaalde werkzaamheden. En de aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking door een vutter, in welke branche dan ook, leidt tot verlies van het recht op een VUT-uitkering.

Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw vanaf 1 januari 2006 Artikel 6 – Kortingen op de uitkeringen

Het is verboden om tijdens de looptijd van de uitkering op grond van deze regeling binnen de bedrijfstak bouwnijverheid werkzaamheden, van wat voor aard dan ook en tegen welke voorwaarden of beloning dan ook, te verrichten. Dit verbod is uitdrukkelijk ook van toepassing op het verrichten van werkzaamheden 'om niet' of tegen een onkostenvergoeding.

Reglement Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw vanaf 1 januari 2006 Artikel 8 – Einde van de uitkering

Het recht op uitkering eindigt indien de belanghebbende in of buiten de bouwnijverheid opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is.

Het voorgaande lid is niet van toepassing indien, in het geval van een deeltijduitkering.

In andere gevallen zijn dergelijke beperkingen alleen van toepassing op werk in de eigen branche. Een voorbeeld daarvan biedt de regeling van het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven. Daarin wordt met expliciete vermelding naar het werkgelegenheidsaspect het werken in de eigen branche verboden.

Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers in de Grafische Bedrijven Werken tijdens de VUT. Kan dat?

In principe mag tijdens de VUT geen arbeidsplaats worden bezet. Wel mag het verschil tussen het oude loon en de VUT-uitkering worden bijverdiend. Maar omdat de Vut ook is opgezet uit werkgelegenheidsmotieven gelden de volgende voorwaarden:

- de werkzaamheden mogen niet worden verricht binnen de grafische bedrijfstak;
- de vergoeding of het salaris voor het werk samen met de VUT-uitkering mag per maand niet meer bedragen dan 100 procent van het laatste brutoloon;
- het VUT-fonds moet vooraf over de werkzaamheden worden geïnformeerd en het fonds beoordeelt vervolgens of aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan.

Wel is het in deze branche mogelijk als vrijwilliger in de eigen branche aan de slag te gaan, maar dan alleen als het echt vrijwilligerswerk is en het werk normaal niet door betaalde krachten wordt gedaan.

De meeste VUT-regelingen kennen dergelijke vergaande beperkingen niet, maar herintreding van vutters in het arbeidsproces kan daar wel beïnvloed worden door de wijze waarop verrekening van inkomen uit arbeid met de VUT-uitkering plaatsvindt.

Verrekening inkomen uit arbeid met de VUT-uitkering

Vrijwel alle VUT-regelingen kennen bepalingen waarin is vastgelegd wat de gevolgen zijn voor de VUT-uitkering als er weer inkomen uit arbeid wordt verworven. Ook hier is er sprake van grote verschillen tussen de regelingen. Zo zijn er regelingen waar het inkomen uit arbeid geen enkele consequentie heeft voor de hoogte van de VUT-uitkering, terwijl het in andere juist vergaande gevolgen heeft.

Verschillen in bijverdienmarges

Een voorbeeld van een regeling met een vergaande verrekening van inkomen uit arbeid met de VUT-uitkering is de VUT-regeling voor de branche contractcatering, die alle inkomen uit arbeid in mindering brengt op de VUT-uitkering. Dit kan zelfs betrekking hebben op inkomen uit werkzaamheden die al voor aanvang van de VUT-uitkering werden uitgeoefend.

Reglement VUT-regeling branche Contractcatering, Artikel 12, Verrichten van arbeid

1. Wanneer de deelnemer inkomsten geniet uit arbeid, is hij verplicht dit onmiddellijk aan de SUCON I te melden.
2. De uit arbeid genoten inkomsten worden in mindering gebracht op de door de SUCON I te verstrekken uitkering indien en voor zover deze inkomsten:
 - a. worden genoten uit werkzaamheden, waarmee de deelnemer in de periode van drie jaren voorafgaande aan het tijdstip van uitreden is begonnen of eerst na toekenning van de uitkering op grond van dit reglement een aanvang heeft gemaakt.
 - b. worden genoten uit reeds voor de toekenning van een uitkering op grond van dit reglement uitgeoefende nevenfuncties of eigen onderneming en meer bedragen dan de gemiddelde inkomsten over de drie jaren onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop de VUT-uitkering is toegekend.
3. Niet in mindering worden gebracht inkomsten uit werkzaamheden voor maatschappelijke organisaties (bijv. vacatiegelden) alsmede inkomsten die worden genoten als deelnemer in de Centrale Examencommissie van de Stichting OCC.

In andere gevallen wordt een deel van het inkomen uit arbeid vrijgelaten, dat wil zeggen niet in mindering gebracht op de VUT-uitkering. In veel gevallen is dan het oude inkomen uit arbeid van de vutter, de uitkeringsgrondslag voor de VUT-uitkering, maatgevend. Bijverdiene zonder korting op de uitkering kan dan tot dat het inkomen uit arbeid en de VUT-uitkering samen 100 procent van het oude inkomen bedragen. Er komen ook andere bijverdienmarges voor, van minder dan 20 procent tot soms wel 50 procent van de uitkeringsgrondslag.

Bijverdienen naast een VUT-uitkering in de agrarische sector

Als VUT-gerechtigde is het u met ingang van 1 januari 2008 toegestaan bij te verdienen naast de VUT-uitkering zonder dat dit gevolgen heeft voor uw uitkering. U mag dit doen door een nieuw dienstverband aan te gaan of door als freelancer te gaan werken. U mag gaan

bijverdienen binnen of buiten de agrarische en groene sector. U mag echter niet onbeperkt bijverdienen. Daar is een maximum aan gesteld. De inkomsten en de uitkering samen mogen per kalenderjaar niet meer bedragen dan 125 procent van de uitkeringsgrondslag (dit is het loon waarop de VUT-uitkering is gebaseerd). Als deelnemer aan de deeltijd-VUT (50 procent werken en 50 procent met de VUT) geldt dat u bovenop uw deeltijd-VUT-uitkering tot 112,5 procent van de uitkeringsgrondslag mag gaan bijverdienen.

Ten slotte zijn er ook VUT-regelingen die helemaal geen beperkingen kennen ten aanzien van het bijverdienen. Deelnemers aan de regeling kunnen onbeperkt bijverdienen zonder dat dat gevolgen heeft voor de hoogte van de VUT-uitkering. Voorbeelden daarvan zijn de OBU-regeling in de sectoren zorg en welzijn en de VUT-overgangsregeling van de Rabobank. In deze gevallen is er geen beperking voor de herintreding van vutters in de regeling zelf. Wel kan de samenloop van een volledige VUT-uitkering en inkomen uit arbeid gevolgen hebben in de fiscale sfeer (marginaal tarief, heffingskortingen en toeslagen).

Beperkte flexibiliteit in deeltijd-VUT

Na de invoering van de wet VPL is in alle VUT-regelingen de mogelijkheid van deeltijd-VUT en spaar-VUT gecreëerd. Daarmee is al veel meer flexibiliteit ontstaan in het moment en de mate van uittreding en daarmee in de hoogte van de uitkeringen. Niettemin is er nog steeds sprake van een zekere starheid, want de flexibiliteit is vooral gericht op de afbouw van werkzaamheden. Zo kan het deeltijd-VUT percentage in de meeste gevallen wel geleidelijk in een aantal vaste stappen worden verhoogd bij een navenante afname van het aantal te werken uren, maar andersom kan die stap niet worden gezet. Uitbreiding van het aantal uren bij de eigen werkgever is dan ook veelal niet aantrekkelijk als de bijverdienmarges klein zijn en er geen mogelijkheid is het gekorte deel van de VUT-uitkering door te schuiven naar het ouderdomspensioen.

Overige beperkingen

Naast de hierboven beschreven meer materiële, financiële restricties zijn er ook andere aspecten die een remmende invloed kunnen hebben op de herintreding van vutters. Dat betreffen ondermeer:

- een gebrek aan heldere en toegankelijke informatie over wat nu wel en niet mag en kan als een vutter weer wil gaan werken;
- de administratieve verplichtingen waaraan vutters moeten voldoen als ze weer gaan werken;
- de onduidelijkheid over de financiële gevolgen, in het bijzonder voor de loonheffing en de heffingskortingen en andere inkomensafhankelijke heffingen, subsidies en toeslagen;
- een gebrek aan enthousiasmerende informatie over langer doorwerken en herintreden.

De meeste websites van de uitvoeringsorganisaties van de VUT-regelingen (meestal de pensioenfondsen, soms ook andere organisaties van sociale partners) bieden op deze punten weinig en vaak ook voor leken nog slecht toegankelijke informatie. Voor meer informatie hierover wordt verwezen naar paragraaf 2.6 waarin we stilstaan bij de voorlopers op dit terrein.

2.4.2 Belemmeringen voor herintreding in de huidige vroegpensioenpraktijk

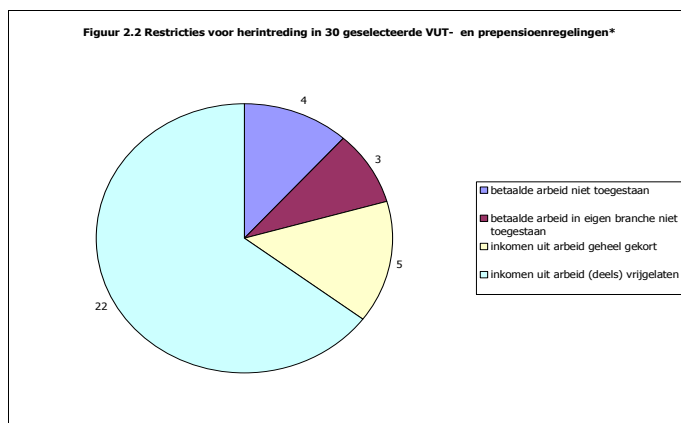
In dit onderzoek is onderzocht in hoeverre mensen met een VUT- of prepensioenuitkering of een vervroegd ingegaan ouderdomspensioen, vanuit de relevante regelingen beperkingen ondervinden als ze weer aan het werk willen. Het onderzoek is toegespitst op de VUT- en VUT-achtige regelingen en de nog resterende prepensioenregelingen in de 30 geselecteerde

sectoren, branches en bedrijven, omdat er in de flexibele ouderdomspensioenregelingen geen beperkingen voor herintreding zijn gevonden. De geselecteerde regelingen zijn representatief voor de huidige vroegpensioenpraktijk, omdat de sectoren, branches en bedrijven waarin ze voorkomen een dwarsdoorsnede vormen van de Nederlandse economie en ze qua aantal werkenden tot de grootste sectoren, branches en bedrijven in Nederland behoren. Er is in het bijzonder gekeken naar het type belemmeringen zoals die beschreven zijn in voorgaande paragraaf.

Is werken toegestaan als een VUT- of prepensioenuitkering wordt ontvangen?

Als vroeggepensioneerden weer of meer willen gaan werken, kan dat worden ontmoedigd door beperkingen in de regelingen voor vroegpensioen, zoals een verbod op het verrichten van (betaalde) arbeid of vergaande sancties zoals het beëindigen van de uitkering of het volledig korten van het inkomen uit arbeid op de vroegpensioenuitkering. Dergelijke beperkingen gelden natuurlijk alleen voor de arbeid die verricht wordt in de uren waarvoor een vroegpensioenuitkering wordt ontvangen en bijvoorbeeld niet voor de uren die worden gecontinueerd naast een deeltijdvroegpensioen. Onderstaande grafiek brengt de onderzochte regelingen in beeld naar de mate waarin ze de herintreding ontmoedigen. Daarbij worden de volgende categorieën regelingen onderscheiden:

- regelingen die het niet toestaan betaalde arbeid te verrichten in welke branche dan ook;
- regelingen die het niet toestaan betaalde arbeid te verrichten in de eigen branche;
- regelingen waarin inkomen uit arbeid geheel gekort wordt op de vroegpensioenuitkering;
- regelingen die inkomen uit arbeid geheel of gedeeltelijk vrijlaten.



* Het totale aantal bedraagt meer dan 30, omdat sommige regelingen meerdere beperkingen hebben

Van de 30 onderzochte VUT- en prepensioenregelingen hebben er 12 zeer vergaande beperkingen voor de herintreding van vroeggepensioneerden. Daaronder vallen ook de regelingen van een aantal middelgrote branches zoals het beroepsgoederenvervoer, de afbouw, de grafimedia en de technische groothandel en de regelingen van een aantal grote bedrijven zoals de NS en KPN. Bij een deel van deze regelingen worden zelfs de inkomsten uit werkzaamheden die al geruime tijd voor het ingaan van de VUT-uitkering een aanvang hadden genomen, gekort op de uitkering. Het is niet goed in te schatten hoeveel (zowel in aantallen als in procenten) vroeggepensioneerden in Nederland met dergelijke vergaande restricties te maken hebben, maar we schatten dit op maximaal 10-15 %.

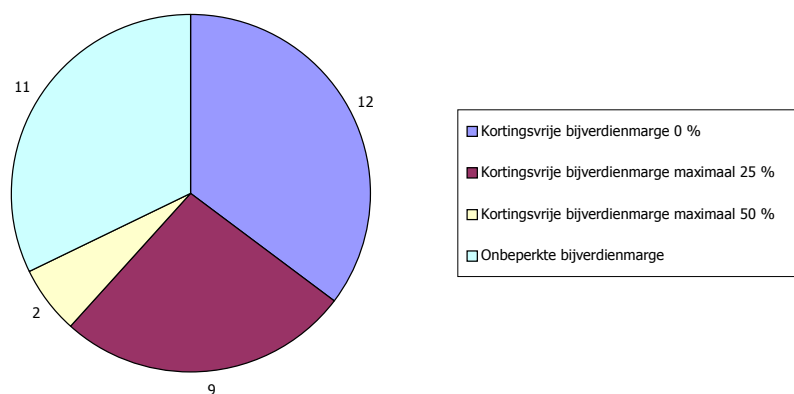
De regelingen in grote sectoren en branches zoals die van de overheid (FPU), zorg en welzijn (OBU), landbouw (SUWAS), metaal en techniek, bouwnijverheid en horeca hebben geen of minder vergaande beperkingen.

Wat zijn de bijverdienmarges?

Naast een verbod om betaalde arbeid te verrichten, al dan niet beperkt tot de eigen branche, kan herintreding ook onaantrekkelijk worden gemaakt door het inkomen uit arbeid te korten op de te ontvangen VUT- of prepensioenuitkering. Ook hier zijn er grote verschillen tussen de regelingen. Onderstaande grafiek brengt de onderzochte regelingen in beeld naar de mate waarin inkomen uit arbeid wordt gekort op de VUT- of prepensioenuitkering. Daarbij is de volgende indeling gehanteerd:

- regelingen zonder bijverdienmarge, waartoe ook de regelingen worden gerekend die geen betaalde arbeid toestaan;
- regelingen met een kortingsvrije bijverdienmarge tot het oorspronkelijke inkomen is bereikt: inkomen uit arbeid wordt niet in mindering gebracht op de vroegpensioenuitkering zolang arbeidsinkomen en uitkering samen minder dan 100 procent zijn van het oorspronkelijke salaris, de kortingsvrije bijverdienmarge is in dan maximaal 20-25 procent van het oorspronkelijke salaris;
- regelingen met een kortingsvrije bijverdienmarge zolang het inkomen uit arbeid en de vroegpensioenuitkering tezamen minder dan 130 procent van het oorspronkelijke inkomen bedraagt, de kortingsvrije bijverdienmarge is in dat geval zo'n 50 procent van het oorspronkelijke salaris;
- regelingen die inkomen uit arbeid geheel vrijlaten; er vindt geen korting plaats.

Figuur 2.3 Kortingsvrije bijverdienmarge in % van het oorspronkelijk inkomen in 30 geselecteerde vroegpensioenregelingen



* Het totale aantal bedraagt meer dan 30, omdat sommige regelingen verschillende bijverdienmarges kennen.

Bovenstaande figuur laat zien dat er 22 vroegpensioenregelingen zijn met enige vorm van een kortingsvrije bijverdienmarge. Bij 11 daarvan is die bijverdienmarge onbeperkt. Bij 9

andere is de kortingsvrije bijverdienmarge beperkt. Twee regelingen zijn nogal afwijkend van aard, te weten de regeling voor de bouwnijverheid en die voor het overheidspersoneel. De VUT-achtige regeling voor de bouwnijverheid heeft bij uittreden na de spilleeftijd weliswaar een kleine bijverdienmarge, maar het eventueel gekorte uitkeringsbedrag wordt geheel doorgeschoven naar het ouderdomspensioen. Deze regeling kan daarmee toch als ruim worden gezien waar het gaat om de bijverdiensten. De herintredende bouwvakker verliest immers geen vroegpensioenaanspraken. Dat ligt anders wanneer de persoon voor de spilleeftijd is uitgetreden. In dat geval bestaat de doorschuifmogelijkheid niet. Ook de FPU-regeling voor het overheidspersoneel wijkt af. Deze regeling kent een beperkte bijverdienmarge en een vooralsnog tijdelijke doorschuif van niet benutte, gekorte FPU-aanspraken naar het ouderdomspensioen. Van de gekorte FPU-uitkering wordt echter slechts 2/3^{de} deel doorgeschoven. Dat maakt werken en het ontvangen van een FPU-uitkering toch nog steeds weinig aantrekkelijk bij een wat grotere arbeidsinzet.

De andere VUT- regelingen met een begrenzing in de kortingsvrije bijverdienmarge kennen die mogelijkheid niet. Het ontbreken van de mogelijkheid om het eventueel gekorte VUT-inkomen door te schuiven naar het ouderdomspensioen, leidt overigens tot een vorm van ongelijke behandeling tussen herintreders en werknemers die hun vroegpensioen uitstellen of in deeltijd uittreden, want deze laatste werknemers hebben wel de mogelijkheid de niet benutte vroegpensioenuitkering door te schuiven naar het ouderdomspensioen. In die zin wordt doorwerken in het eigen bedrijf 'beloond', maar herintreding afgestraft.

De regelingen in grote sectoren, branches en bedrijven zoals zorg en welzijn, de metaal en techniek, de metaalektro, de bouwnijverheid, de landbouw en grote bedrijven als het WSW-bedrijf, Rabobank, TNT, Philips en DSM kennen tegenwoordig geen of vrijwel geen beperkingen meer. In die zin lijken de beperkingen in de regelingen voor vervroegde uittreding ten aanzien van bijverdienen vanuit een macro perspectief gezien beduidend minder belemmeringen op te roepen voor de herintreding van vroeggepensioneerden dan in het verleden het geval was. Van de grootste sectoren en branches heeft alleen de sector overheid nog steeds een weinig stimulerend beleid ten aanzien van bijverdienen.

Wat zijn de overige belemmeringen?

Zoals hier boven aangegeven vindt in een behoorlijk aantal regelingen een korting plaats op de VUT- en prepensioenuitkering bij een relatief bescheiden inkomen uit arbeid. Met uitzondering van de Ahold-regeling kennen de onderzochte regelingen geen mogelijkheid het VUT-percentages terug te brengen. En bij Ahold is dit alleen mogelijk indien de vutter weer bij Ahold aan de slag gaat. Alle onderzochte regelingen hebben wel de mogelijkheid het VUT-percentages geleidelijk te verhogen.

In de regelingen die een mogelijke korting op de uitkering hebben, kennen ook een plicht voor de vutter om zijn inkomen uit arbeid te melden bij het VUT- of prepensioenfonds of verplichten te vutter eerst toestemming te vragen voor het verrichten van arbeid. Daar gaat bepaald geen stimulerende werking vanuit. Ook is in de informatievoorziening niet altijd duidelijk of bij een beperkte vrije bijverdienmarge alleen gekeken wordt naar het inkomen uit dienstbetrekking of dat ook andere vormen van inkomen uit betaalde arbeid, bijvoorbeeld op freelance basis, of als zzp-er daar onder vallen.

2.5 Branches aan de slag met herintreding van vutters en vroeggepensioneerden

In het kader van dit onderzoek is onderzocht welke sectoren en branches als voorloper aangemerkt zouden kunnen worden bij het stimuleren van doorwerken of herintreden naast een vroegpensioenuitkering. Voorlopers zijn in deze context gedefinieerd als sectoren/branches die:

1. specifieke activiteiten hebben opgezet gericht op het werven van (oud-)medewerkers met een vut/prepensioenuitkering voor de vervulling van vacatures;
2. geen of weinig belemmeringen (meer) hebben voor het combineren van inkomen uit vroegpensioen en arbeid;
3. in de communicatie naar oud werknemers die met vroegpensioen zijn uitdrukkelijk wijzen op de mogelijkheden van het combineren van een vroegpensioenuitkering met het verrichten van betaalde arbeid, al dan niet in het eigen bedrijf of de eigen branche.

De focus in dit deel van het onderzoek lag op de activiteiten van sectoren en branches en niet op die van bedrijven. Individuele bedrijven kunnen altijd gericht oud-medewerkers die met vroegpensioen zijn benaderen voor het verrichten van al dan niet tijdelijke werkzaamheden in het (oude) bedrijf. Of ze kunnen via een uitzendbureau of vacatureadvertenties potentiële kandidaten benaderen. Daarbij is het in het algemeen niet toegestaan exclusief onder vroeggepensioneerden te werven, omdat dit bijna altijd strijdig is met de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

2.5.1 Bevindingen

Onderstaand gaan we in op de bevindingen van het deelonderzoek naar activiteiten van sectoren en branches gericht op herintreding van vroeggepensioneerden. Daarbij is vooral gekeken naar de projecten en andere activiteiten vanuit organisaties waarmee vroeggepensioneerden nog 'verbonden' zijn, zoals de organisaties die de VUT- of prepensioenregeling uitvoeren en de vakbonden.

Sectoren en branches met projecten gericht op herintreding van vutters

Via deskresearch en interviews met deskundigen is gepoogd een beeld te krijgen van de door sectoren en branches ondernomen projecten en activiteiten gericht op de herintreding van vutters en gepensioneerden. Zo is er met diverse zoektermen 'gegoogled' op het thema, is er gekeken naar de rapportages van de Taskforce Ouderen en Arbeid en de Regiegroep Grijs Werkt en zijn de overzichten geraadpleegd van het Agentschap SZW met projecten die in het kader van de tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid zijn uitgevoerd. Daarnaast heeft een aantal interviews plaatsgevonden met deskundigen van vakbonden, werkgeversorganisaties en paritaire sectororganisaties. Die zoektocht naar samenhangende projectmatige activiteiten gericht op de herintreding van vroeggepensioneerden heeft slechts één project opgeleverd, en wel het project Wijs Grijs in het Onderwijs, dat in 2008 is gestart (Van der Weide et al., 2009). Mede naar aanleiding van dit project is de bijverdienmarge in de VUT-regeling van het ABP (de FPU-regeling) - vooralsnog tijdelijk - in gunstiger zin aangepast.

Project wijs grijs in het onderwijs

In verband met het tekort aan leerkrachten in het Voortgezet Onderwijs en Middelbaar Beroepsonderwijs is in 2008 het project Wijs Grijs in het Onderwijs gestart wat tot doel had gepensioneerden met enige onderwijservaring terug in de klas te krijgen. Zo'n 11.000 personen werden daarvoor direct benaderd, waarvan er uiteindelijk ruim 50 binnen de projectperiode weer in de klas zijn gekomen. Het project werd ondersteund met argumentenkaarten voor werkgevers en gepensioneerden waarin de argumenten om weer of juist niet aan de slag te (laten) gaan op een rijtje werden gezet. Ook werd de bijverdienregeling in de FPU-regeling verruimd. Het project is inmiddels afgesloten en is als succesvol beschouwd. Hoewel het project inmiddels is afgelopen, biedt de ABP-site nog steeds informatie over de mogelijkheden om weer in het onderwijs aan de slag te gaan en het ABP-blad biedt ook in het voorjaar van 2009 nog steeds informatie over de extra bijverdienruimte.

Sectoren en branches met geen of weinig belemmeringen in hun VUT-regeling

Zoals in paragraaf 2.4.2 aangegeven hebben 13 van de 30 onderzochte VUT- en prepensioenregelingen geen tot weinig restricties ten aanzien van bijverdienen naast een uitkering. Daaronder bevinden zich 8 sector- en brancheregelingen. De regelingen met weinig restricties voor herintreding zijn daarbij gedefinieerd als de regelingen die het mogelijk maken een inkomen uit arbeid te verwerven ter hoogte van 50 procent of meer van het vroegpensioengevende salaris, zonder dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de vroegpensioenaanspraken. Onderstaande box brengt deze branches in beeld.

Met deskundigen uit een deel van deze sectoren en branches zijn korte interviews gehouden over de achtergronden van de bijverdienregels in de vroegpensioenregelingen en of er nog specifieke activiteiten zijn ontwikkeld richting vroeggepensioneerden.

Branches en sectoren die hun bijverdienregelingen hebben verruimd

Van de 22 onderzochte regelingen voor vervroegde uittreding in sectoren en branches, zijn er 8 geïdentificeerd als voorlopers, in de zin dat er in de betrokken regelingen geen of relatief weinig beperkingen zijn aangaande het bijverdienen door vroeggepensioneerden die na een periode van inactiviteit op de arbeidsmarkt weer aan het werk willen gaan. Het betreft de regelingen in de volgende sectoren en branches:

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| - zorg en welzijn | - landbouw |
| - bouwnijverheid | - textiel detailhandel |
| - metaalekro | - metaal en techniek |
| - levensmiddelen detailhandel | - schoonmaak |

Uit de interviews is gebleken dat de aanpassingen in de bijverdienregelingen in VUT-regelingen vooral onder invloed van de veranderende arbeidsmarkt tot stand zijn gekomen. Krachte op de arbeidsmarkt en de wens kennis en kunde van oudere medewerkers langer vast te houden lagen daaraan vaak ten grondslag. Ook werd met de formele veranderingen in de regelingen wel eens een eind gemaakt aan een periode waarin bijverdienen naast het ontvangen van een VUT-uitkering werd gedoogd. Maar ook andere overwegingen speelden een rol, zoals de opvatting dat de VUT niet langer als een arbeidsmarktmaatregel maar primair als een gewone vroegpensioenvoorziening moet worden beschouwd en de breed gedragen opvatting dat een hogere arbeidsdeelname van ouderen wenselijk is. De wet VPL bracht verdere modernisering van de VUT-regelingen met zich mee en ook dat vormde een stimulans voor aanpassing van de bijverdienregelingen.

Communicatie naar vroeggepensioneerden over bijverdienen

Sectoren en branches kunnen op diverse manieren de mogelijkheid van het combineren van een vroegpensioenuitkering en een inkomen uit arbeid onder de aandacht brengen. Het kan door er periodiek aandacht aan te besteden in de bladen van de sectororganisaties of het (pensioen-)fonds dat de regelingen uitvoert, via brochures en door op de websites van sociale partners en de uitvoerders van de regelingen er duidelijk de aandacht op te vestigen.

De communicatie over werken naast een vroegpensioenuitkering loopt in bijna alle gevallen overwegend via de uitvoerder van de vroegpensioenregeling. Op de sites van de bij de regelingen betrokken sociale partners is nagenoeg geen informatie over dit onderwerp te vinden. Uitzondering hierop vormt de site van Bouwend Nederland. De informatie over of men mag bijverdienen naast een vroegpensioenuitkering is in de regel wel redelijk gemakkelijk te vinden op de sites van de uitvoerders van de vroegpensioenregelingen, met uitzondering van de textieldetailhandel. De aangeboden informatie is doorgaans tamelijk

summier en het herintreden wordt soms eerder ontmoedigd door te wijzen op mogelijke nadelige gevolgen, dan gestimuleerd.

Op een beperkt aantal sites wordt gericht aandacht aan het onderwerp bijverdien besteed, bijvoorbeeld in het geval van de bouwnijverheid, de agrarische sector en de sector overheid.

2.6 Conclusies

Anno 2009 zijn er nog veel personen die via een collectieve regeling voor vervroegde uittreding ruim voor de 65^{ste} verjaardag zijn uitgetreden of nog kunnen uittreden. 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. Prepensioen en vervroeging van het ouderdomspensioen spelen wel een grote rol bij een aantal grote bedrijven en de sector metaal en techniek en de metalektro waar de vervanging van VUT-regelingen door prepensioenregelingen voortvarend ter hand werd genomen in de jaren '90 van de vorige eeuw.

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 uittrede-moment 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.

In dit decennium zijn in een behoorlijk aantal VUT- en VUT-achtige regelingen de mogelijkheden voor bijverdien 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.

Voor wat betreft het gericht stimuleren van herintreding van vutters en gepensioneerden kan geconcludeerd worden dat dit in het algemeen geen prioriteit heeft bij betrokken partijen. Alleen in de sector overheid is er gericht, projectmatig een poging gedaan vutters in de sector (FPU-ers) weer aan de slag te krijgen in de vorm van het project Wijs Grijs in het

Onderwijs en werd daar regelmatig over gecommuniceerd. Naast de sector overheid besteden alleen de landbouwsector en bouwnijverheid expliciet en wat uitgebreider aandacht aan de mogelijkheden van bijverdienen naast het ontvangen van een uitkering.

3 Met vroegpensioen en toch een baan: het werknemersperspectief

3.1 Inleiding

Om de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen is er – zo zagen we in hoofdstuk 2 - de afgelopen jaren het nodige veranderd in de regelgeving rond VUT en prepensioen. Versobering van uitkeringsvoorwaarden heeft een geleidelijke verschuiving zichtbaar gemaakt in de richting van later uittreden van werknemers. Bij discussies rond VUT en prepensioen wordt er veelal stilzwijgend vanuit gegaan dat gebruik maken van een dergelijke regeling tevens het definitieve einde van de actieve arbeidsloopbaan inluuidt. Toch is er nog weinig bekend over de mate waarin degenen die gebruik maken van VUT- of prepensioenregeling opnieuw aan de slag zijn gegaan of weer aan het werk zouden willen. Dit hoofdstuk gaat hier dieper op in.

Het hoofdstuk valt in twee delen uiteen. Het eerste deel omvat paragraaf 3.2 t/m 3.4. Hierin presenteren we cijfers van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS die ons in staat stellen het fenomeen van werken naast VUT of prepensioen te beschrijven in omvang en naar relevante sociaal-demografische kenmerken. We kijken daarbij in de eerste plaats naar de mate waarin er belangstelling bestaat voor werken naast VUT of prepensioen en of deze belangstelling in de loop van de jaren is toe- of afgenomen onder de groep van 50 jaar en ouder. Vervolgens gaan we dieper in op de vraag welke personen met VUT of prepensioen een doorstart maken of weer aan het werk willen, en we kijken daarbij in het bijzonder naar de relatie tussen het arbeidsaanbod en demografische achtergrondkenmerken zoals leeftijd, opleiding en geslacht. Tot slot gaan we in op de vraag in welke sectoren werkende vroeggepensioneerden vooral actief zijn en in welke beroepen. Voor degenen die niet werken, maar die dat wel zouden willen, bestuderen we het zoekgedrag.

In het tweede deel van dit hoofdstuk (paragraaf 3.5) gaan we in op de factoren die de belangstelling voor herintreding verklaren en de motieven die werknemers hiervoor zelf naar voren brengen. Factoren die we hierbij in beschouwing nemen hebben zowel betrekking op kenmerken van de oude baan, kenmerken van het uittreidingsproces en het leven na uittreiding. Voor dit deel van de analyse maken we gebruik van gegevens die het NIDI in de periode 2001-2007 heeft verzameld bij personen die van VUT of prepensioen gebruik hebben gemaakt.

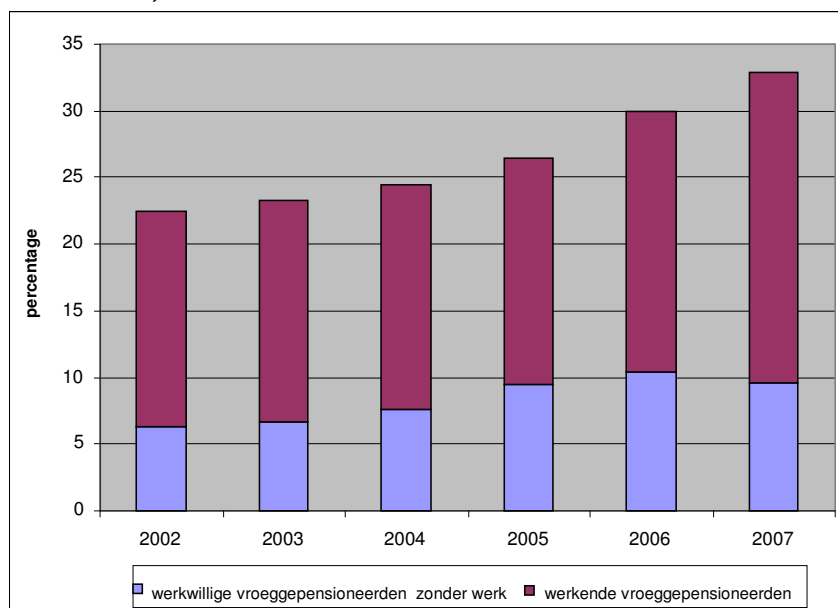
3.2 Werken naast VUT en prepensioen: een statistisch profiel

Om een beeld te krijgen van de ontwikkeling van werk en prepensioen in de afgelopen jaren zijn gegevens van de EBB-2002-2007 bestudeerd. Allereerst blijkt dat het aantal personen met VUT of prepensioen in de loop der jaren duidelijk is toegenomen. Betrof het in 2002 circa 361.000 personen, in 2007 was dit geleidelijk toegenomen tot 468.000 personen. In eerste instantie roept dit de reactie op dat maatregelen gericht op vermindering van de instroom in VUT en prepensioen klaarblijkelijk een groei van de populatie vroeggepensioneerden niet heeft kunnen voorkomen. Men moet er echter rekening mee houden dat met het verstrijken van de jaren de recente cohorten oudere werknemers die van VUT of prepensioen gebruik kunnen maken omvangrijker zijn dan eerdere – zogeheten pre-baby boom – cohorten. Figuur 3.1 toont het percentage werkenden onder degenen met een VUT- of prepensioenuitkering, alsmede het percentage 'werkwillige' vroeggepensioneerden zonder werk. Wij definiëren de status van 'werkenden' hier als het verrichten van ten minste één uur betaald werk per week. Hieronder kunnen zich ook werknemers met een deeltijdpensioen bevinden. De groep deelnemers met een deeltijdpensioen binnen de pensioenfondsen is echter een relatief kleine groep.¹ Omdat de data geen retrospectieve

¹ Volgens pensioentoezichtouder De Nederlandsche Bank (Statistische Bulletin, maart 2009, blz. 116) waren er in 2007 12.562 deelnemers met een deeltijdpensioen. In vergelijking tot het aantal

gegevens bevatten, is niet bekend hoe groot het aandeel is van de thans werkenden die daadwerkelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten en weer zijn teruggekeerd en hoe groot het aandeel is van de groep die de arbeidsmarkt de facto niet heeft verlaten, maar bij de 'eigen' dan wel een andere werkgever de loopbaan heeft voortgezet, ook al had men inmiddels recht op een prepensioen- of VUT-uitkering. Naast een groep van werkende vroeggepensioneerden geeft een deel van de niet-werkenden aan dat ze graag zouden willen werken. De rest van de vutters en personen met prepensioen ziet zichzelf als werkelijk vervroegd gepensioneerd, zonder belangstelling voor hernieuwde arbeidsdeelname. De figuur laat zien dat in de loop van de jaren de werkbereidheid is toegenomen. In 2002 was 16 procent van de vervroegd gepensioneerden actief in betaald werk voor minimaal één uur per week. Daarnaast gaf ruim zes procent aan dat men wel voor minimaal één uur zou willen werken. De rest (78%) had afscheid van de arbeidsmarkt genomen. In de periode 2002-2007 is dit aanzienlijk veranderd: zowel het percentage dat werkt is toegenomen (van 16 naar 23 %), als het percentage dat zou willen werken (van 6 naar bijna 10 %), maar geen werk heeft. Kortom, de arbeidsparticipatie van vroeggepensioneerden – gedefinieerd als het bezitten van werk, dan wel het willen van werk van meer dan een uur in de week – is 33 procent in 2007. De versnelling na 2005 in participatie is opmerkelijk en zou kunnen samenhangen met de introductie van de wet VPL die op 1 januari 2006 in werking trad en die meer prikkels voor langer doorwerken introduceerde. Daarnaast is het bekend dat werkgevers na 2005 steeds nadrukkelijker met krapte op de arbeidsmarkt te maken kregen en meer dan in het verleden bereid waren om oudere werknemers in dienst te nemen (Henkens et al., 2009).

Figuur 3.1: Aandeel van personen met een VUT of prepensioenuitkering die werken of werk willen, 2002-2007

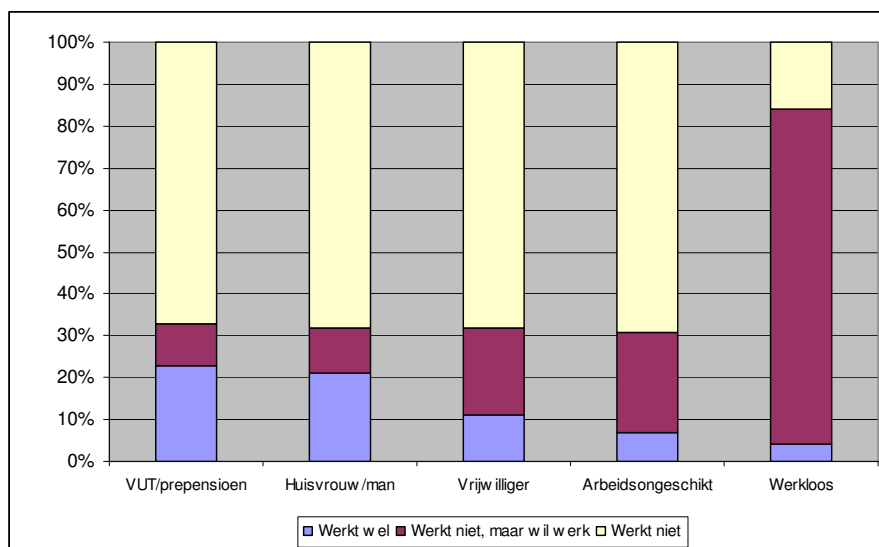


Bron: CBS, EBB (2002-2007).

vroeggepensioneerden dat participeerde op de arbeidsmarkt in 2007 – 154.000 personen – is dit een klein percentage en geeft dit de indruk dat het in het overgrote deel van de gevallen van werkende vroeggepensioneerden gaat om personen die een voltijds prepensioen hebben en tevens inkomen uit betaald werk genieten.

Om enig gevoel te krijgen hoe de werkwillegheid van vroeggepensioneerden zich verhoudt tot die van andere groepen op de arbeidsmarkt, vergelijken we in figuur 3.2 de belangstelling voor werk naast vroegpensioenen met die van andere belangrijke categorieën ouderen. Voor deze figuur baseren we ons op gegevens van 2007. We onderscheiden daarbij personen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, werklozen, degenen die werkzaam zijn in het huishouden en personen die zichzelf zien als vrijwilliger (EBB baseert deze indeling op een zelfrapportage). De figuur toont opmerkelijke verschillen tussen de onderscheiden categorieën. Het meest in het oog springt de positie van oudere werklozen. Waar in de jaren negentig sociale zekerheidsregelingen veelvuldig werden gebruikt als uitredingsroutes naar een verholven vervroegde pensionering, lijken huidige oudere werklozen zichzelf allerminst als vervroegd gepensioneerd te zien. Enkel werken gedeeltelijk, en maar liefst 80 procent geeft aan te willen werken. In alle andere onderscheiden categorieën is dat aandeel veel lager. Een vergelijking van vroeggepensioneerden met (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten leert dat in beide categorieën een meerderheid niet langer wil of hoeft te werken. De vergelijking leert ook dat arbeidsongeschikten veel minder succesvol in het realiseren van hun ambities om te participeren op de arbeidsmarkt. Van arbeidsongeschikten die willen werken heeft maar een klein gedeelte ook daadwerkelijk een betaalde baan. Van de vroeggepensioneerden met ambities op deelname op de arbeidsmarkt heeft een meerderheid betaald werk. Dat laatste geldt ook voor personen die zichzelf primair zien als werkzaam in de eigen huishouding.

Figuur 3.2: Bevolking 50-65 jaar naar arbeidsmarktstatus en arbeidsaanbod



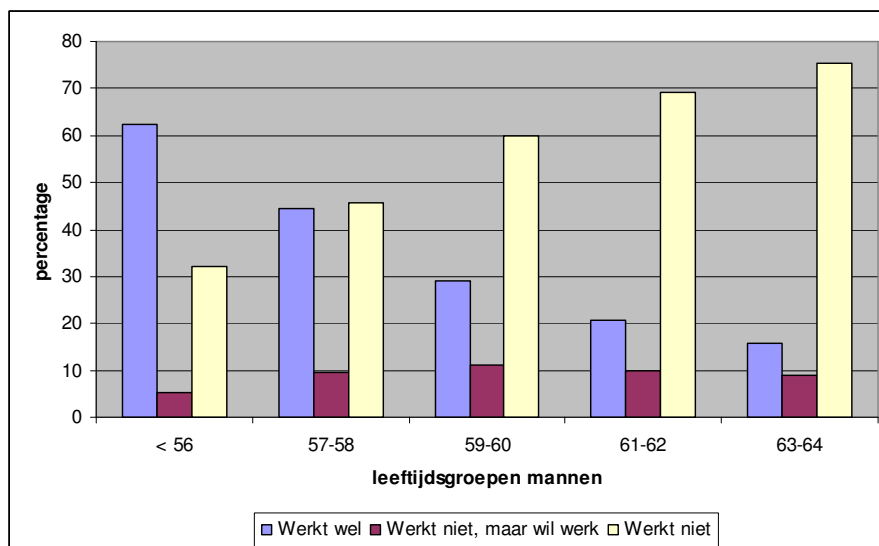
Bron: CBS, EBB (2007), eigen bewerking

3.3 Een geleidelijk afscheid van de arbeidsmarkt?

Uit het voorgaande blijkt dat werken naast VUT of prepensioen een fenomeen is waarvoor een toenemende belangstelling bestaat. Het is echter allerminst gelijkmatig verdeeld over verschillende sociaal-demografische categorieën. Het eerste wat we vaststellen is dat het antwoord op de vraag of VUT of prepensioen het afscheid betekent van de arbeidsmarkt in hoge mate leeftijdsafhankelijk is. Zoals blijkt uit figuren 3.3a en 3.3b hebben vervroegd

gepensioneerden van 56 jaar en jonger in de meeste gevallen (50% bij de vrouwen en ruim 60% bij mannen) werk.²

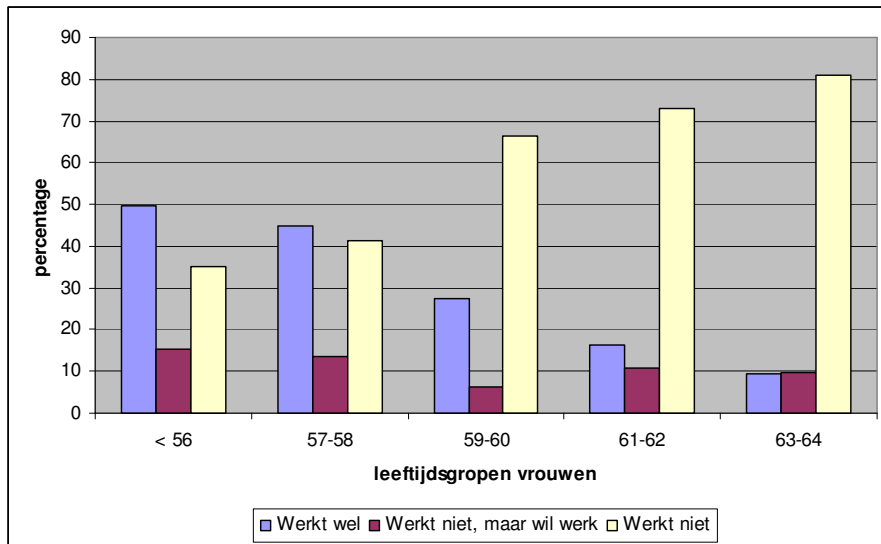
Figuur 3.3a: Arbeidsmarktpositie van vroeggepensioneerden naar leeftijd, mannen



Bron: EBB (2007), eigen bewerking

² Daarbij moet wel aangetekend worden dat de categorie van 56 jaar en jonger maar voor een beperkt aantal werknemers met VUT of prepensioen relevant is. Het zijn vooral werknemers werkzaam in bijzondere beroepen (brandweer, ambulancepersoneel, militairen, piloten) die op deze leeftijd gebruik kunnen maken van een VUT-regeling.

Figuur 3.3b: Arbeidsmarktpositie van vroeggepensioneerden naar leeftijd, vrouwen

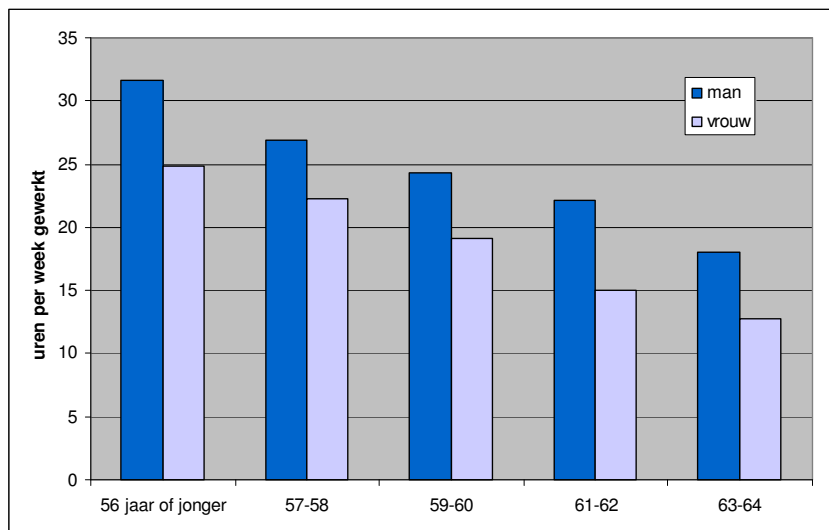


Bron: EBB (2007), eigen bewerking

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. Het aandeel werkwilligen zonder werk vertoont een wat onregelmatig verloop met leeftijd, en schommelt rond tien procent bij zowel mannen als vrouwen. Ook het gemiddelde aantal uren dat wordt gewerkt door vroeggepensioneerden neemt af met de leeftijd, zoals blijkt uit de figuren 3.4 en 3.5. Figuur 3.4 laat zien dat de gemiddelde werkweek voor mannen afneemt 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.

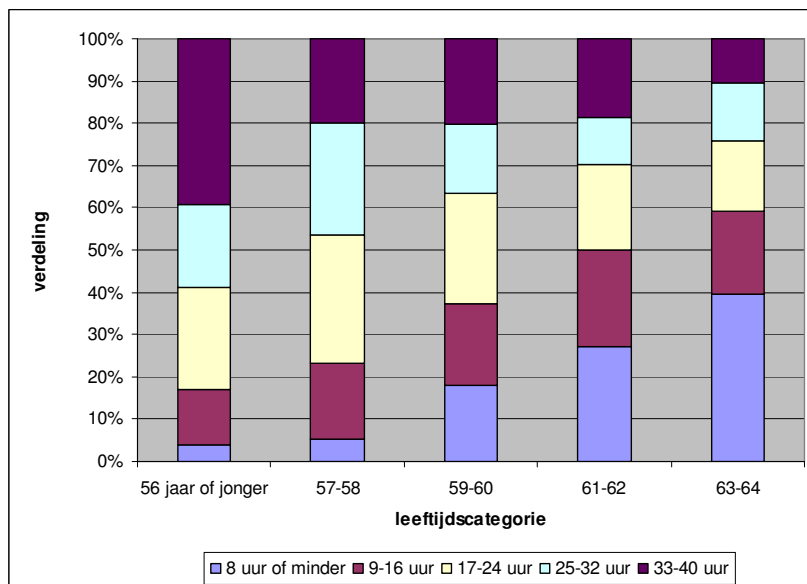
Het nadeel van het presenteren van gemiddelden is dat geen inzicht wordt verkregen in de variatie in arbeidsduur van werkende vroeggepensioneerden. Blijkens figuur 3.5 is deze variatie in alle leeftijdsgroepen groot. Een aanzienlijk deel van de werkende vroeggepensioneerden is actief in (zeer) kleine deeltijdbanen. In de hoogste leeftijdsgroep van 63 tot en met 64 jaar had bijvoorbeeld niet minder dan 40 procent een baan van 8 uur of minder per week. Werk voor vier dagen per week of meer komt nog veel voor bij degene van 56 jaar of jonger, maar boven die leeftijd betreft het een relatief kleine minderheid. In discussies over parttime werken naast pensioen wordt er veelal stilzwijgend vanuit gegaan dat het parttime karakter van het werk een vrijwillige keuze is van de gepensioneerde. Recente cijfers over andere Europese landen doen echter vermoeden dat parttime werk ook vaak onvrijwillig is; ouderen zouden juist graag meer uren werken, maar deze zijn niet beschikbaar (Taylor, 2008). De EBB-cijfers laten zien dat dit niet lijkt op te gaan voor de Nederlandse werkende vroeggepensioneerde. Slechts 5 procent van de werkende vroeggepensioneerden zou graag meer uren werken, terwijl 18 procent minder uren zou willen werken. Voor ruim drie kwart stemmen wens en werkelijkheid overeen.

Figuur 3.4: Gemiddeld aantal uren werk van werkende vroeggepensioneerden naar geslacht en leeftijd, 2007



Bron: EBB (2007), eigen bewerking

Figuur 3.5: Verdeling aantal uren werk per week onder werkende vroeggepensioneerden, naar leeftijd, 2007



Bron: EBB (2007), eigen bewerking

Samenvattend doen de cijfers vermoeden dat de binding met de arbeidsmarkt van de werkende vroeggepensioneerden met het stijgen der leeftijd snel afneemt. Met de ons ter beschikking staande CBS-cijfers is echter niet met zekerheid te zeggen dat dit vermoeden juist is. Immers de getoonde verschillen kunnen ook een afspiegeling zijn van een cohorteffect waarbij jongere generaties niet alleen vaker werken naast pensioen maar ook veel meer uren actief zijn op de arbeidsmarkt.

3.4 Wie is de werkende vroeggepensioneerde?

De vroeggepensioneerden die doorwerken of opnieuw aan de slag gaan, vormen een groeiende groep. Wat is echter het profiel van de werkende vroeggepensioneerde? In welke sectoren werkt hij of zij? Wat voor type werk wordt verricht? En hoe verhoudt dat profiel zich ten opzichte van dat van oudere werknemers die werken zonder een VUT of pensioenuitkering? In deze paragraaf nemen we de werksituatie van de werkende vroeggepensioneerden nader onder de loep. Helaas is het niet mogelijk om de werkzaamheden na pensionering te vergelijken met de werkzaamheden van de onderzochte groep vóór pensionering, omdat er alleen gegevens beschikbaar zijn over het huidige werk. Om toch een beeld te krijgen van de beroepen en sectoren waar werken met VUT of prepensioen relatief vaker of juist minder vaak voorkomt hanteren we een andere vergelijkingsgroep. We vergelijken arbeid door vervroegd gepensioneerden met die van niet gepensioneerde werknemers van 55 jaar en ouder.

Opleiding

Om enig houvast te bieden in vergelijking met de vorige paragrafen biedt tabel 3.1 een opleidingsprofiel van werkende vroeggepensioneerden versus de groepen die of niet werken en van hun uitkering genieten of niet werken, maar toch weer aan het werk willen. De groep die werkt, is relatief gezien hoog opgeleid (hbo en wo). Van de hoogopgeleide mannelijke vroeggepensioneerden werkt 34 procent tegen 16 procent van de lager opgeleiden. En bij de hoogopgeleide vrouwelijke vroeggepensioneerden ligt dat percentage met 29 procent iets lager dan bij mannen, terwijl 16 procent van de lager opgeleide vrouwelijke vroeggepensioneerden werkt.

Tabel 3.1: Arbeidsmarktparticipatie naar opleidingsklasse vroeggepensioneerden, 2007

Opleiding	Werkt niet	Werkt wel	Werkt niet, maar wil werk	Totaal	Aantal
Mannen					
Laag	76,9	15,7	7,4	100	73.260
Midden	68,4	22,4	9,2	100	116.190
Hoog	54,8	33,8	11,4	100	101.300
Vrouwen					
Laag	76,7	15,8	7,5	100	61.800
Midden	69,9	19,3	10,8	100	64.260
Hoog	58,4	29,4	12,2	100	44.750

Bron: EBB (2007), eigen bewerking

Arbeidsmarktpositie

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 per opleidingscategorie toe. Het is verrassend om te zien dat 27 procent van de hoogopgeleide werkende vroeggepensioneerden als zelfstandige door het leven gaat.

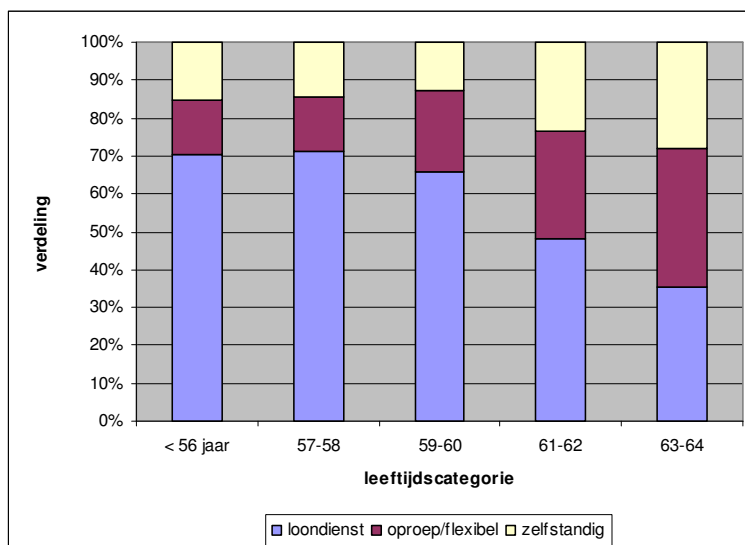
Tabel 3.2: De arbeidsmarktpositie van werkende vervroegd gepensioneerden naar opleidingsniveau, 2007

Opleidingsklasse	Arbeidsmarktpositie			Totaal
	Loondienst	oproep/flexibel	Zelfstandig	
Laag	66,2	24,3	9,6	100
Midden	56,5	27,2	16,3	100
Hoog	52,6	20,3	27,1	100
Totaal	56,7	23,5	19,8	100

Bron: EBB (2007), eigen bewerking

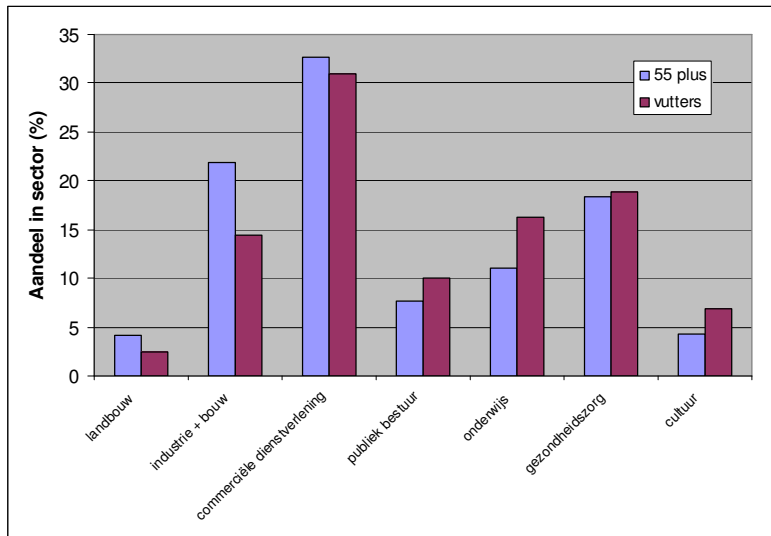
Een zelfde exercitie kan verricht worden door te bezien hoe de arbeidsmarktpositie van vroeggepensioneerden is naar leeftijd. Figuur 3.6 laat zien hoe sterk leeftijdsgebonden de band met de arbeidsmarkt is. Voor de jongere vroeggepensioneerden geldt dat zij in 65 tot 70 procent van de gevallen een vast dienstverband hebben. Maar met het naderen van de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar hebben steeds meer vroeggepensioneerden een arbeidsmarktcontract dat een hoge mate van flexibiliteit kent. Daarnaast blijkt ook dat het verrichten van werk door vroeggepensioneerden vanaf het 60^{ste} levensjaar redelijk vaak als zelfstandige geschiedt. Van de groep 61-62 jaar is 23 procent zelfstandige en van de groep 63-64 jaar zelfs 28 procent.

Figuur 3.6: De arbeidsmarktpositie van werkende vroeggepensioneerden, naar leeftijd, 2007



Bron: EBB (2007), eigen bewerking

Figuur 3.7: Verdeling van werkende vroeggepensioneerden en niet vervroegd uitgetreden 55-plussers naar sector, 2007.



Bron: EBB (2007), eigen bewerking

Kortom, de algemene conclusie is dat het leeftijdsprofiel van de vroeggepensioneerde van groot belang is. Voor een deel zal de keuze voor een relatief vast dienstverband onder jongere vroeggepensioneerden en een flexibel contract onder 'oudere' vroeggepensioneerden ook worden ingegeven door hoogte van de VUT-uitkering. Wie op relatief jonge leeftijd met VUT of prepensioen gaat moet vaak op een fikse korting rekenen en het belang van vast werk is in die situatie groter dan voor degenen die op een royale uitkering kunnen rekenen en in feite geen ondernemersrisico dragen. Als gevolg daarvan is de stap voor een vroeggepensioneerde om als zelfstandige door het leven te gaan dan ook niet dezelfde voor iemand die aan het begin van zijn carrière staat.

Sector van werk

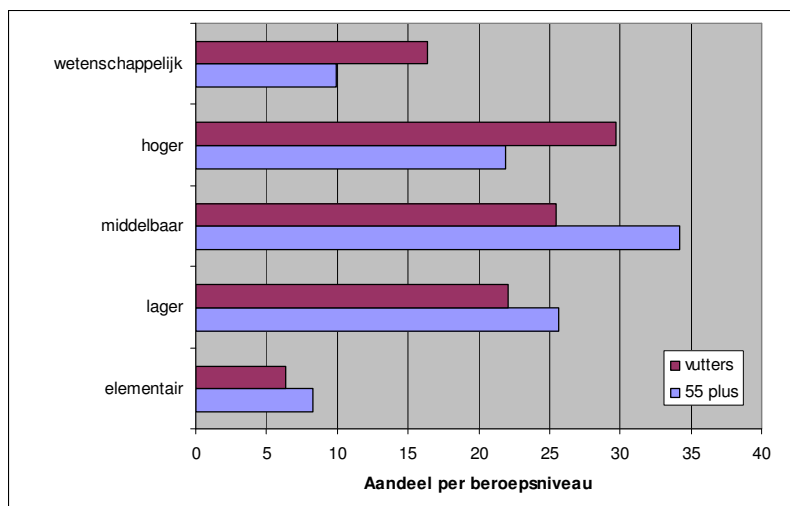
In welke sector is de vroeggepensioneerde werkzaam en wellicht nog belangrijker zijn er sectoren waarin werkende vroeggepensioneerden zijn oververtegenwoordigd? Figuur 3.7 laat op eenvoudige wijze zien dat de meeste oudere werknemers – of ze nu met vroegpensioen zijn of niet - werkzaam zijn in de commerciële dienstverlening. Het is echter interessanter om te zien *waar* vroeggepensioneerden over- dan wel ondervertegenwoordigd zijn. Dit is onderzocht door de verdeling naar sector te bestuderen voor niet-uitgetrede 55-plussers op de arbeidsmarkt en deze te vergelijken met de sectorverdeling van werkende vroeggepensioneerden. Er zijn duidelijk aanwijzingen dat deze laatste categorie in hogere mate aanwezig is in het openbaar bestuur, het onderwijs en de cultuursector. In de landbouw, industrie en bouw is het aantal werkende vroeggepensioneerden juist relatief gering.

Beroepsniveau

Het gemiddelde beroepsniveau van de werkende vroeggepensioneerde is uiteraard nauw verbonden met de voorgaande feiten. Het is een bekend gegeven dat werknemers in het openbaar bestuur en onderwijs relatief hoog opgeleid zijn en die in de industrie en bouw relatief lager opgeleid. Dit gegeven zien we dan ook terug in het beroepsniveau van het werk

dat verricht wordt door vroeggepensioneerden versus oudere werknemers zonder vroegpensioen: werkende vroeggepensioneerden zijn oververtegenwoordigd in hoger gekwalificeerd en wetenschappelijke beroepen terwijl ze ondervertegenwoordigd zijn in middelbaar of lager geschoold werk.

Figuur 3.8: Verdeling van werkende vroeggepensioneerden en niet vervroegd uitgetreden 55-plussers naar beroepsniveau, 2007

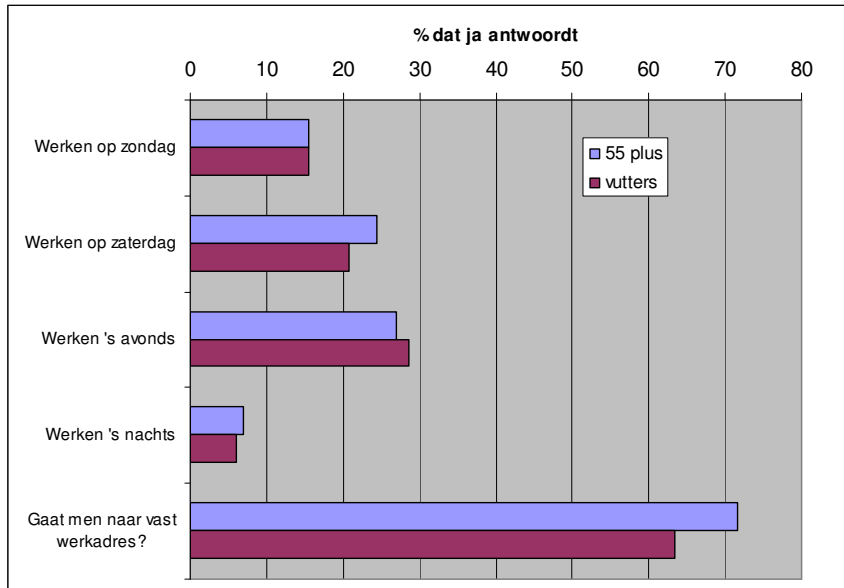


Bron: EBB (2007), eigen bewerking

Werkuren en -omstandigheden

Tot slot bieden wij een blik op de werkomstandigheden van de werkende vroeggepenseerde in termen van gewerkte uren en onregelmatige werkuren/dagen. Een meer gedetailleerde blik is op grond van de cijfers van het EBB niet mogelijk omdat vragen over werkomstandigheden (zoals tijdsdruk, werktempo, zwaar werk, lawaai op het werk, conflictsituaties met klanten) niet gesteld zijn in 2007. Echter, voor een deel kan men natuurlijk wel afleiden uit het opleidings- en beroepsniveau van de vroeggepensioneerden dat dit niet werknemers zullen zijn die in hoge mate fysiek zwaar werk zullen verrichten in de dagelijkse praktijk. Of het werk erg stressvol zal zijn valt niet te achterhalen, maar het lijkt niet waarschijnlijk omdat vroeggepensioneerden in hoge mate keuzevrijheid hebben om te bepalen of zij werken naast VUT- of prepensioenuitkering. Bovendien zagen we reeds hiervoor dat het aantal gewerkte uren niet zeer groot is en veel geringer dan de werkweek van oudere werknemers die zonder vroegpensioen doorwerken. Terwijl oudere werknemers *zonder vroegpensioen* in meerderheid nog een omvangrijke werkweek hebben - 56 procent werkt per week 32 uur of meer - is de werkweek van werkende vroeggepensioneerden aanzienlijk kleiner: 19 procent van deze groep heeft een werkweek van 32 uur of meer. Vooral de spreiding in werktijden is groot tussen deze twee groepen oudere werknemers.

Figuur 3.9: Mate van onregelmatig werk bij werkende vroeggepensioneerden en niet vervroegd uitgetreden 55-plussers, 2007



Bron: EBB (2007), eigen bewerking

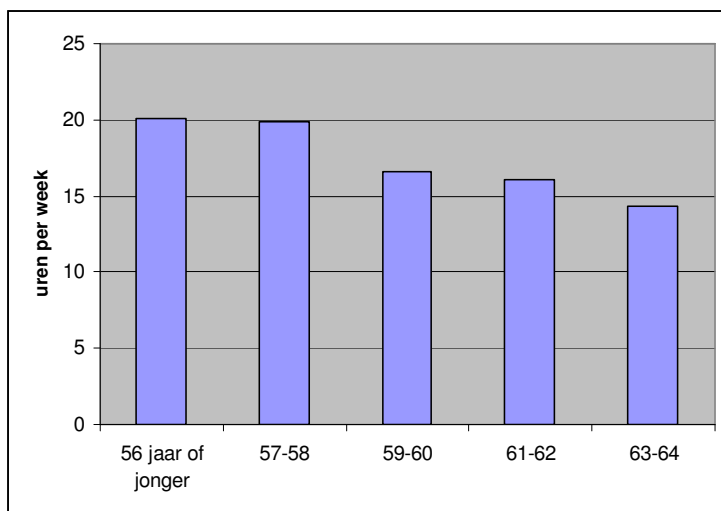
Tot slot kunnen we op basis van de EBB-gegevens vermelden dat zowel vroeggepensioneerden als werkenden zonder vroegpensioen niet wezenlijk andere onregelmatige uren draaien. Figuur 3.9 toont de frequentie van onregelmatige werkdagen of -uren en voor beide categorieën geldt dat dit maar in beperkte mate zich voordoet onder oudere werknemers. Op zijn hoogst is het opmerkelijk dat vroeggepensioneerden minder vaak naar een zelfde werkadres gaan dan de doorwerkers, maar echt verbazingwekkend hoeft dat ook weer niet te zijn aangezien de werkende vroeggepensioneerden in werkverbanden terechtkomen die een flexibel karakter hebben en uit de gegevens blijkt ook dat 16 procent van de vroeggepensioneerden werkt op het woonadres (versus 11 procent van de werknemers zonder vroegpensioen).

3.4 De vroeggepensioneerde die wil werken maar geen werk heeft

In figuur 3.1 werd melding gemaakt van het feit dat 11 à 12 procent van de vroeggepensioneerden werkwilbig is maar geen werk heeft. Een vraag die nog open staat is hoe belangrijk deze groep is voor de arbeidsmarkt. Zoeken deze oudere arbeidsmarktparticipanten banen die een voltijdse werkweek omvatten of zijn ze net als hun werkende evenknieën op zoek naar kleine baantjes. En hoe actief zoeken zij naar werk?

Figuur 3.10 toont het gewenste aantal uren werk naar leeftijd. Voor de groep beneden de 59 jaar omvat de gewenste werkweek 20 uur, voor de groep van 59 jaar en ouder beslaat de gewenste werkweek 14 à 16 uur. Kortom, men wenst een parttime baan en de daling in de gewenste werkweek naar leeftijd is relatief beperkt en komt neer op ongeveer een werkweek van 2,5 naar 2 dagen.

Figuur 3.10: Gemiddeld aantal gewenste uren werk van niet-werkende vroeggepensioneerden die werk willen, 2007³

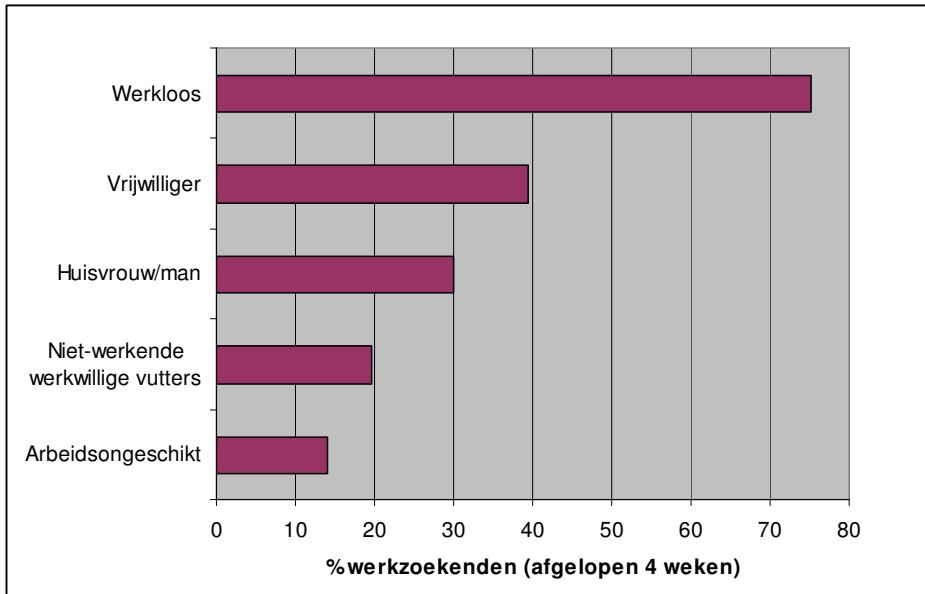


Bron: EBB (2007), eigen bewerking

Om een beeld te krijgen van het zoekgedrag van werkwillige, maar niet-werkende vroeggepensioneerden is uitgezocht hoe het zoekgedrag van deze vroeggepensioneerden zich verhoudt tot dat van bijvoorbeeld (oudere) vrijwilligers of werklozen (zie figuur 3.11). Van alle potentiële arbeidsmarktparticipanten zijn uiteraard de werklozen de groep die op de meest intensieve wijze zoekt naar werk: 75 procent van de werklozen geeft op het moment van het interview aan de afgelopen vier weken naar werk te hebben gezocht. Uiteraard is de uitkomst dat werklozen harder zoeken niet verrassend omdat deze groep voor het behoud van een uitkering wel gedwongen is om regelmatig te solliciteren. Toch is het verschil met werkwillige vroeggepensioneerden groot. De werkwillige vroeggepensioneerden vormen niet alleen een qua omvang beperkte categorie vroeggepensioneerden. De wens tot werk uit zich ook veel minder in zoekgedrag. Slechts een op de vijf vroeggepensioneerden die nog zou willen werken heeft ook daadwerkelijk zoekactiviteiten ontplooid in de afgelopen vier weken. Alleen onder arbeidsongeschikten is de zoekactiviteit nog lager.

³ Een opsplitsing conform figuur 3.5 is hier vanwege de kleine aantallen niet mogelijk.

Figuur 3.11: Zoekintensiteit van verschillende categorieën inactieven die zouden willen werken (50 jaar en ouder), 2007



Bron: EBB (2007), eigen bewerking

In de voorgaande paragraaf konden we reeds constateren dat de groep werkende vroeggepensioneerden hoger opgeleid is dan de oudere werkenden zonder vroegpensioen en werkzaam is in hoogwaardiger beroepen. De groep werwillige vroeggepensioneerden zonder werk verschilt ook van de groep werkende vroeggepensioneerden. Om een voorbeeld te geven: 22 procent van de 'werkloze' vroeggepensioneerden heeft gedurende zijn leven (vanaf hun 15^e) een periode van werkloosheid meegemaakt versus 16 procent van de werkende vroeggepensioneerden. En 17 procent van de werkloze vroeggepensioneerden is tijdens zijn of haar leven arbeidsongeschikt geweest, tegen maar 11 procent van de werkende vroeggepensioneerden.

3.5 Motieven en prikkels om te werken

In de voorgaande paragrafen hebben we op basis van gegevens van de EBB van het CBS laten zien hoe de populariteit van werken naast VUT of prepensioen in de loop van de tijd is toegenomen. De gegevens bieden ook een goed inzicht in het sociaal-demografische profiel van deze categorie doorwerkers. De gehanteerde gegevens bieden echter een beperkt zicht op de motieven voor hernieuwde arbeidsdeelname en de belangrijkste determinanten. Om hier een nader licht op te werpen gebruiken we gegevens die door het NIDI verzameld zijn in het kader van door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) gefinancierd onderzoek naar het pensioneringsproces (Zie box 1). In dit onderzoek zijn 1.670 werknemers die in 2001 50 jaar of ouder waren in de tijd gevolgd en in zowel 2001 als 2007 ondervraagd. De gegevens bieden de gelegenheid om het fenomeen van werkende en

werkwillende vroeggepensioneerden te relateren aan kenmerken van de uittredingstransitie en de evaluatie van het leven na uittreden.

Box 1: Onderzoeksopzet NIDI-werknemersonderzoek

Voor dit onderzoek zijn op twee tijdstippen (in 2001 en 2007) gegevens verzameld bij ruim 1.670 oudere werknemers (50 plus in 2001) in een drietal grote ondernemingen en bij de Rijksoverheid. Naast de oudere werknemer zelf is op beide meetmomenten ook zijn of haar (huwelijks)partner ondervraagd. Aan partners is gevraagd hoe zij staan tegenover de uittreding van hun man/vrouw. Ongeveer vijf jaar na het eerste meetmoment zijn de oorspronkelijke deelnemers (en hun partner) opnieuw benaderd. De respons was bij het eerste meetmoment 63 procent. Bij het tweede meetmoment werd door 75 procent van de in 2001 ondervraagde werknemers deelgenomen. De respons bij (huwelijks)partners was op beide meetmomenten 94 procent. Het panelkarakter van de gegevens maakt het mogelijk om de werknemers te volgen in het proces van uittreding uit arbeid. Voor achtergrondkenmerken van de onderzoeksgroep wordt verwezen naar de technische bijlage 1.

Of werknemers na uittreding nog actief zijn of willen zijn op de arbeidsmarkt wordt hier opgevat als een keuzeprocess dat overeenkomsten vertoont met de besluitvorming rondom het stoppen met werken (Henkens et al., 2009). De verwachting is dat dezelfde typen factoren een rol spelen bij de gerichtheid op arbeid na uittreding. In de eerste plaats zijn dat de individuele kenmerken van de werknemer én van diens sociale omgeving. In de tweede plaats gaat het om kenmerken van de transitie van werk naar vervroegd uittreden. De twee groepen verklarende factoren worden hieronder toegelicht.

Individuele kenmerken van de werknemer en diens sociale omgeving

De vraag of werknemers na uittreding een doorstart willen maken op de arbeidsmarkt wordt afhankelijk gesteld van individuele kenmerken van de werknemer, zoals de financiële situatie, de gezondheid en de kenmerken van het werk. De veronderstelling is dat de gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittreding groter is, naarmate de financiële situatie van de werknemer slechter is en de gezondheid beter. De evaluatie van het leven na uittreding zal naar verwachting bij de vraag of een werknemer na uittreding al dan niet een doorstart maakt een belangrijke rol spelen. De veronderstelling is dat naarmate een vroeggepensioneerde het verlies aan werkgerelateerde aspecten als groter ervaart, de prikkel om zich weer op de arbeidsmarkt te begeven groter zal zijn. Bij deze evaluatie kijken we in het bijzonder naar (1) de achteruitgang in financiën, (2) verlies van sociale contacten en (3) verlies van gevoelens van eigenwaarde en maatschappelijk aanzien. Verondersteld wordt dat naarmate dat verlies van deze zaken als sterker wordt gevoeld de kans op hernieuwde arbeidsdeelname groter is.

Kenmerken van de transitie

Uittreding kan in hoge mate een vrijwillige keuze zijn waar werknemers zich al jaren op voorbereid hebben. We weten echter uit eerder onderzoek (zie Henkens, van Dalen en van Solinge, 2009) dat veel werknemers gedwongen zijn geweest hun positie bij hun organisatie op te geven en dat uittreding mede daardoor vaak veel eerder in de levensloop heeft plaatsgevonden dan men zelf aanvankelijk voor ogen had. Gebrek aan grip op de transitie, en een uittreding die voor sommige mensen 'te vroeg' plaatsvindt zal naar verwachting werknemers stimuleren om zich op de arbeidsmarkt te blijven aanbieden. Of werknemers hierin daadwerkelijk succesvol zijn is natuurlijk mede afhankelijk van de kansen op de arbeidsmarkt. Hoewel die kansen voor personen boven de 50 jaar in algemene zin niet erg groot zijn (zie ook Van Dalen, Henkens en Schippers, 2007) kunnen die van persoon tot persoon sterk verschillen. We zullen hier nagaan in hoeverre de mate van controle over de uittrede, de leeftijd bij uittrede en de door de werknemer gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt van invloed zijn op een feitelijke doorstart. Naast de leeftijd bij uittreden wordt

ook het moment van uittreden relevant geacht. De achterliggende veronderstelling is dat naarmate het langer geleden is dat een persoon met VUT of prepensioen is gegaan, des te kleiner de kans op werk en werkwilligheid. Tabel 3.3 geeft een schematisch overzicht van de resultaten van de multivariate regressieanalyses ter verklaring van doorstarten na uitreding. Bij de analyses worden drie groepen met elkaar vergeleken die ook eerder in dit hoofdstuk zijn onderscheiden. In de eerste plaats werknemers die géén activiteiten op de arbeidsmarkt verrichten en ook geen interesse hebben in enigerlei vorm van herintreding (de referentiecategorie, 73% van de ondervraagde vroeggepensioneerden). In de tweede plaats personen die in 2001 betaald werk verrichtten naast hun VUT of prepensioen (21% van de ondervraagde vroeggepensioneerden). In de derde plaats personen die thans niet werken, maar aangeven daar wel belangstelling voor te hebben (6,5% van de ondervraagde vroeggepensioneerden). De omvang van de laatste twee categorieën zijn geringer dan in de eerder gepresenteerde CBS-cijfers. Dit heeft te maken met een andere opzet van dit onderzoek en geringere representativiteit van de gegevens voor de gehele Nederlandse arbeidsmarkt. In tabel 3.3 (kolom 1 en 2) worden doorwerkers en werkwilligen (zonder werk) vergeleken met de referentiecategorie van inactieven.

Tabel 3.3: Factoren van invloed op herintreding (N=1.022)

	Herintreders <i>versus</i> niet-werkwilligen (=referentiecategorie)	Werkwilligen zonder werk <i>versus</i> niet-werkwilligen (=referentiecategorie)
	(1)	(2)
<i>Individuele en sociale kenmerken</i>		
Geslacht (vrouw=0)	++	n.s
Vermogen	n.s.	n.s
Gezondheid	+	n.s
Functieniveau	++	n.s
Evaluatie gemis van:		
• Geld	n.s	+
• Sociale contacten	n.s	n.s
• Status / eigenwaarde	+	++
<i>Kenmerken van de transitie</i>		
Onvrijwillig uitgetreden (nee =0)	n.s	++
Leeftijd bij uittrede	--	n.s
Aantal jaren met VUT / prepensioen	--	--
Gepercipieerde kansen op arbeidsmarkt (2001)	+	+

Voor gedetailleerde uitkomsten zie tabel A2 in bijlage.

++ = sterk positief effect, + = sterk positief effect, -- = sterk negatief effect, - = negatief effect, n.s.=niet significant

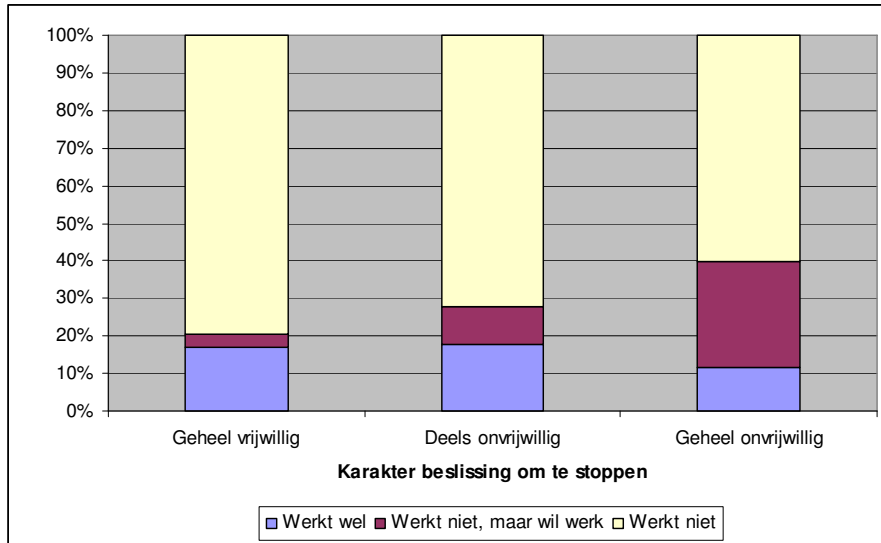
De resultaten in de eerste kolom van tabel 3.3 wijzen uit dat doorstarters zich op een aantal punten duidelijk onderscheiden van inactieven op de arbeidsmarkt. Het gaat vaker om mannen, personen die in goed gezondheid verkeren en personen die een hogere functie hadden in hun oude baan. Opvallend is dat het verlies aan inkomen en sociale contacten nauwelijks een rol lijken te spelen waar het gaat om de vraag of er in combinatie met het ontvangen van een vroegpensioenuitkering wordt gewerkt of niet. Kijken we naar het effect van kenmerken van de transitie dan zien we dat een onvrijwillige uitreding niet samenhangt met een verhoogde kans om een doorstart te maken. Wel is het moment van uittreden van

belang. De kans op een doorstart is kleiner naarmate men op latere leeftijd van een regeling gebruik maakt. Het ontbreken van een relatie met een gedwongen uittrekking suggereert dat doorstarters de geboden uittrekkingmogelijkheden over het algemeen vrijwillig hebben benut om hun arbeidscarrière een nieuwe wending te geven. Voorwaarde is wel dat zij goede kansen op de arbeidsmarkt zien om een eventuele doorstart te maken. Werknemers die maar weinig kansen op de arbeidsmarkt percipiëren maken weinig kans op een doorstart en vullen hun leven na uittrekking in zonder dat betaalde arbeid daarin nog een rol speelt.

In de tweede kolom worden degenen die wel willen werken vergeleken met de inactieven. Uit deze resultaten blijkt dat werkwilligen op belangrijke punten verschillen van uitgetreden werknemers die überhaupt geen ambitie hebben nog actief te worden op de arbeidsmarkt en doorstarters. Zo had uittrekking veel vaker een onvrijwillig karakter en vond uittrekking kort geleden plaats (zie ook figuur 3.12). Werkwillende vroeggepensioneerden zagen de kansen op de arbeidsmarkt toen ze nog werkten rooskleurig in en zijn kennelijk nog niet ontmoedigd in hun zoektocht naar werk. Als we kijken naar de relatie met de kwaliteit van leven na uittrekking dan vallen een paar zaken op. In de eerste plaats blijkt het gemis aan geld een rol te spelen bij belangstelling voor herintreding. Het is niet automatisch zo dat bij werknemers met belangstelling voor herintreding de financiële achteruitgang groot was in absolute termen, maar deze werknemers menen wel dat zij de financiële achteruitgang moeilijker kunnen dragen dan andere werknemers. De belangstelling voor herintreding lijkt echter vooral te worden gevoed door een ervaren verlies van eigenwaarde en maatschappelijk aanzien. Het percentage uitgetreden werknemers dat hiermee eigenwaarde en status tamelijk of erg mist is echter niet erg groot (ongeveer een op de acht vroeggepensioneerden). De belangstelling voor herintreding is in deze categorie met 24 procent veel groter. Het verlies aan sociale contacten wordt door bijna de helft van de vroeggepensioneerden als een gemis ervaren. Toch lijkt dit geen belangrijke factor ter verklaring van een herintredingswens.

In aanvullende analyses is tevens bestudeerd welke rol de (huwelijks)partner vervult in hernieuwde arbeidsdeelname van vroeg gepensioneerden (zie voor een uitgebreide uiteenzetting (Henkens et al., 2009). Deze analyses wijzen uit dat partners uittrekking in de meeste gevallen aanmoedigen en dat dit gebrek aan steun voor langer doorwerken een belangrijke verklarende factor is voor het gebruik maken van beschikbare uittrekkingsregelingen. Opmerkelijk is dat partners veel minder negatief staan ten opzichte van een gedeeltelijke herintreding op de arbeidsmarkt, hoewel maar weinig partners (8%) het expliciet zullen aanmoedigen. De meeste partners (61%) maakt het niet zoveel uit, terwijl 31% ronduit tegen is. Ter vergelijking: dezelfde partners gaven zes jaar eerder in driekwart van de gevallen aan dat zij het (tamelijk) vervelend zouden vinden indien hun partner tot 65 jaar zou doorwerken.

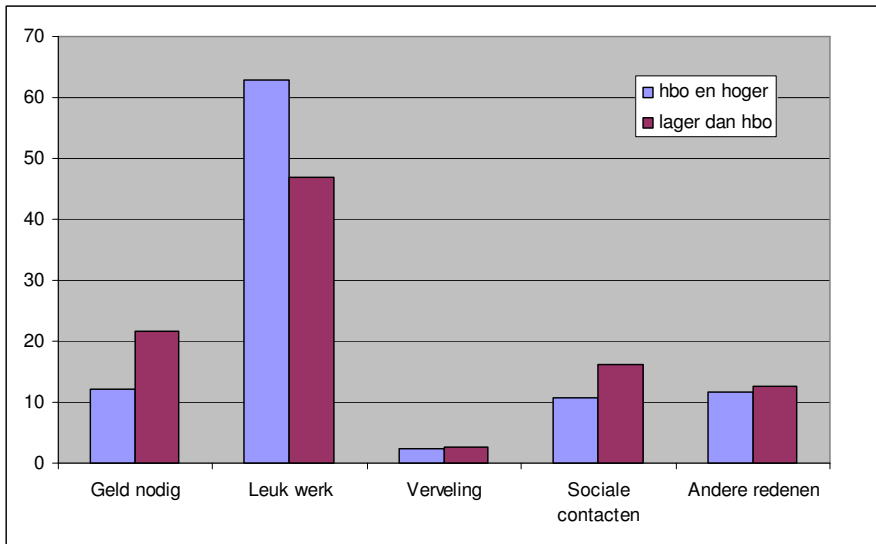
Figuur 3.12: Samenstelling arbeidsmarktpositie van vroeggepensioneerden naar de mate van vrijwilligheid van uittreden



Bron: NIDI werknemersonderzoek, 2007

In het bovenstaande hebben we ons met behulp van multivariate analysetechnieken gericht op het vaststellen van factoren die samenhangen met het werken of willen werken na VUT of prepensioen. Bij een dergelijke aanpak kan verborgen blijven wat werknemers zelf als meest belangrijke overweging naar voren brengen. Immers niet alle belangrijke factoren die de kans op herintreding verklaren hoeven door werknemers bewust te worden ervaren. Zo kan een goede gezondheid wel een belangrijke determinant blijken, maar door vroeggepensioneerden niet vaak als een belangrijk motief te worden genoemd om te werken. Daarom zijn we in het onderzoek ook nagegaan wat werkende vroeggepensioneerden zelf als de belangrijkste reden opgaven voor herintreding. Figuur 3.13 geeft een overzicht van de antwoorden voor werkende vroeggepensioneerden uit de hogere functies (hbo en hoger) en werkende vroeggepensioneerden uit functies met een functieniveau lager dan hbo-niveau. De figuur laat duidelijk zien dat de keuze van de werkende vroeggepenseerde wordt gedomineerd door de intrinsieke kwaliteiten van het werk. De extrinsieke motivatie, zoals vaak door economen naar voren gehaald, spelen een minder grote rol, maar worden door een op de vijf werknemers uit de lagere en middelbare functies als belangrijkste motief genoemd. Opvallend is dat gevoelens van verveling nauwelijks een rol lijken te spelen om weer aan de slag te gaan.

Figuur 3.13: Motieven van werkende vroeggepensioneerden voor herintreding, naar opleidingsniveau



Bron: NIDI werknemersonderzoek, 2007

3.6 Conclusies

Werken naast een uitkering vanwege VUT of prepensioen is 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 vervroegd gepensioneerden dat belangstelling heeft voor herintreding op de arbeidsmarkt is toegenomen. In dit hoofdstuk hebben we laten zien dat het antwoord op de vraag of prepensioen het afscheid betekent van de arbeidsmarkt in hoge mate leeftijdsafhankelijk is. 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 per opleidingscategorie toe. Kijken we naar de belangrijkste motieven dan lijken deze te worden gedomineerd door de behoefte aan zelfontplooiing. Voor veel werkende vroeggepensioneerden is het moment van uitreden kennelijk te vroeg gekomen. Onder meer door herstructurering binnen organisaties ervaart een groot deel van de werknemers uitreding als onvrijwillig en de kans dat deze werknemers op zoek gaan naar een nieuwe rol op de arbeidsmarkt is groot. De vraag hoe het staat met de bereidheid van werkgevers om deze mensen in dienst te nemen komt in het volgende hoofdstuk aan bod.

4 Het werkgeversperspectief op arbeid door vroeggepensioneerden

4.1 Inleiding

Werken naast vut of prepensioen is niet alleen een kwestie van aanbod. Of vroeggepensioneerden hun herintredingsintenties werkelijk kunnen realiseren is ook afhankelijk van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Met andere woorden, of werkgevers van de diensten van vroeggepensioneerden gebruik willen maken. Dat dit niet altijd het geval is, blijkt uit de vaststelling in het vorige hoofdstuk dat een deel van de vroeggepensioneerde met herintredingsintenties deze niet weten te realiseren. In dit hoofdstuk staat het perspectief van de werkgever centraal. In hoeverre maken zij gebruik van vroeggepensioneerden die een doorstart in hun carrière willen maken of weer willen werken. Welke overwegingen spelen een rol bij het dienst nemen en hoe worden vroeggepensioneerden door hen gerecruteerd. Deze vragen proberen we te beantwoorden op basis van grootschalig survey-onderzoek dat in de periode april-mei 2009 is uitgevoerd bij circa 300 arbeidsorganisaties in Nederland. Dit onderzoek geeft een representatief beeld van gedrag en opinies zoals die leven bij werkgevers in de private en publieke sector. Daarnaast maken we gebruik van informatie die gewisseld werd tijdens focusgroepen met werkgevers die in dezelfde periode het thema werk en pensionering bespraken in een kleine setting.

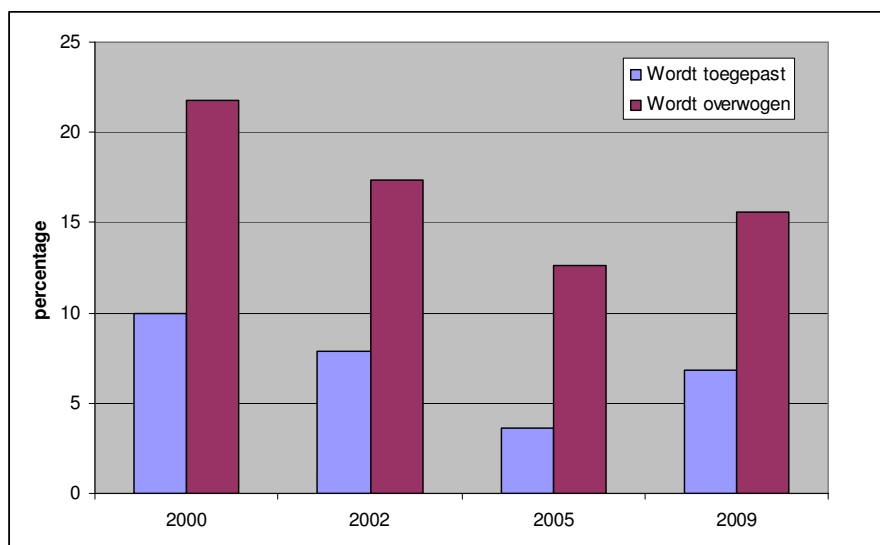
De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 4.2 gaan we in op de vraag in hoeverre werkgevers in de afgelopen jaren werknemers nadat zij zijn uitgetreden hebben teruggehaald naar hun organisatie. In de daaropvolgende paragraaf (4.3) wordt nader ingegaan op de overwegingen die hierbij een rol spelen en de vraag hoe werkgevers en werknemers elkaar vinden.

4.2 Terughalen van vroeggepensioneerden door werkgevers

Werken naast een vut of prepensioenuitkering mag zich de afgelopen tien jaar in een toenemende belangstelling verheugen, hebben we in het vorige hoofdstuk vastgesteld. Werkende vroeggepensioneerden zijn niet geconcentreerd in een bepaalde sector maar zijn te vinden in elke sector van de Nederlandse economie. Het is echter niet duidelijk welk beleid van werkgevers achter het aannemen van vroeggepensioneerden schuil gaat. Werkgevers kunnen een expliciet beleid hebben om ouderen die eerder de organisatie hebben verlaten terug te halen om knelpunten in de personeelsvoorziening op te vangen. Maar het werkgeversbeleid kan ook veel passiever zijn en het in dienst nemen van vroeggepensioneerden kan op ad hoc basis plaatsvinden. Vroeggepensioneerden kunnen bijvoorbeeld zelf verzoeken om op een of andere manier werkzaam te zijn (of te blijven) binnen de organisatie terwijl de organisatie daar geen duidelijk (personeels)plan voor heeft. De mate waarin werkgevers zelf in de loop van de jaren actief personen met vut of prepensioen werven wordt zichtbaar in figuur 4.1. De gegevens in deze figuur zijn gebaseerd op de antwoorden die werkgevers sinds het jaar 2000 gaven op de vraag hoe men met eventuele personeelstekorten omging. De figuur toont voor achtereenvolgende jaren welk deel van de werkgevers vroeggepensioneerden terughaalde en welk deel dit eventueel zou overwegen. Uit de figuur blijkt dat de belangstelling van werkgevers voor uitgetreden werknemers in de tijd meebeweegt met de conjunctuur. De krapte op de arbeidsmarkt rond het jaar 2000 bracht circa een op de tien werkgevers ertoe om een beroep te doen op reeds uitgetreden werknemers. In 2002 was dit percentage gedaald tot acht en in 2005 tot minder dan vier. In 2009 lijkt er sprake van een lichte toename. Deze toename in 2009 lijkt opmerkelijk omdat op het moment waarop de enquête werd afgenomen de economische crisis al in volle omvang om zich heen greep. Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar als we kijken naar de percentages werkgevers die het terughalen van vroeggepensioneerden overweegt. Toch is in elk van de onderzochte jaren voor een ruime meerderheid van de werkgevers het terughalen van vroeggepensioneerden geen optie. Bij het interpreteren van deze cijfers past echter wel een kanttekening omdat er geen informatie is over de jaren die

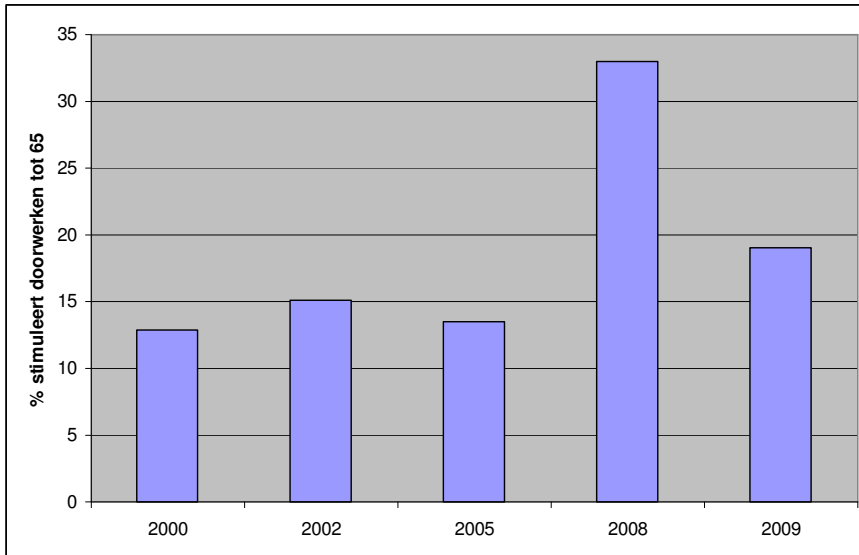
liggen tussen 2005 en 2009, een periode die gekenmerkt wordt door hevige fluctuaties in economische groei. Er zijn echter wel aanwijzingen die suggereren dat niet zozeer sprake is van een toename, maar veeleer van een terugval. Eén aanwijzing kan bijvoorbeeld worden gevonden in figuur 4.2 waar voor de periode 2000-2009 de mate is weergegeven waarin werkgevers werknemers stimuleren om door te werken tot 65, inclusief het jaar 2008. Hieruit blijkt dat werkgevers voordat de kredietcrisis in volle hevigheid losbrak in Nederland een redelijk hoge bereidheid tentoonspreiden in het stimuleren van langer doorwerken: 1 op de 3 werkgevers stimuleerden naar eigen zeggen langer doorwerken. In het jaar 2009 daalde deze bereidheid van werkgevers in rap tempo, hoewel opgemerkt moet worden dat zelfs onder de slechte omstandigheden van het moment werkgevers nog steeds een hoger niveau van stimulans tentoonspreiden dan in alle voorgaande jaren.

Figuur 4.1: Mate waarin werkgevers overwogen om reeds uitgetreden werknemers terug te halen om personeelstekorten te bestrijden, 2000-2009



Bron: NIDI werkgeversonderzoek (2009)

Figuur 4.2: Mate waarin werkgevers oudere werknemers stimuleren om door te werken tot 65, 2000-2009



Bron: NIDI werkgeversonderzoek (2009)

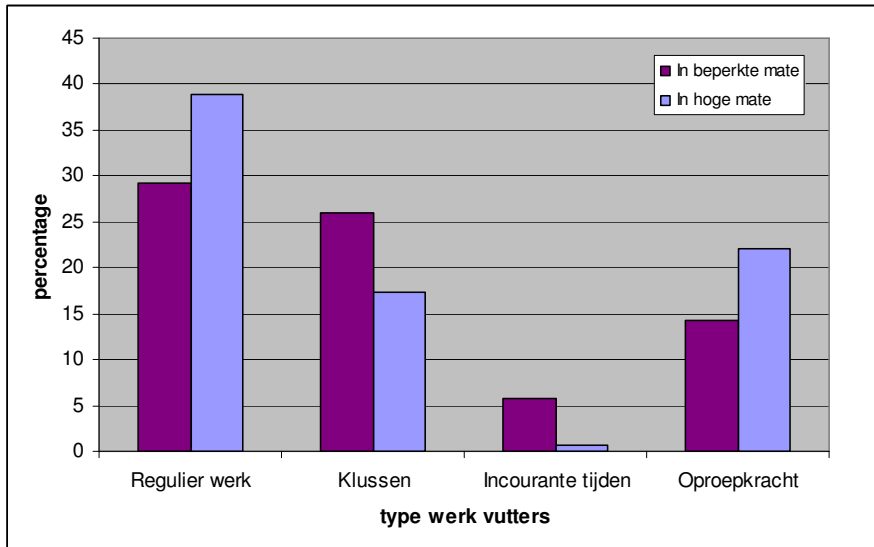
4.3 Waarom maken werkgevers gebruik van vroeggepensioneerden?

Het werven van vroeggepensioneerden is iets anders dan het gebruik maken van de diensten van vroeggepensioneerden, zo blijkt uit cijfers uit 2009. Slechts zeven procent van de werkgevers mag dan in dat jaar aangeven vroeggepensioneerden terug te halen, in hetzelfde onderzoek geeft de helft van de werkgevers aan dat zij wel eens gebruik maken van vutters of personen met prepensioen. In de meeste gevallen gebeurt dat op incidentele basis en in een op de tien gevallen op regelmatige basis (zie ook de uitkomsten van de focusgroepgesprekken). Het gaat in vrijwel alle gevallen om betaald werk. Minder dan tien procent van de werkgevers geeft aan dat er tegenover de verrichte werkzaamheden geen betaling staat of slechts een onkostenvergoeding.

Type werk

Het beeld dat werkgevers vroeggepensioneerden vooral inzetten op onregelmatig werk of werk dat nog het beste valt te betitelen als 'klusjes' verdient enige nuancering. Weliswaar worden "klussen die anders blijven liggen" door circa veertig procent van de werkgevers genoemd als het type werk waarvoor vroeggepensioneerden worden ingeschakeld. Toch worden vroeggepensioneerden het meest ingezet op wat werkgevers bestempelen als regulier werk (zie figuur 4.3).

Figuur 4.3: Type werk waarvoor werkgevers vroeggepensioneerden vooral inschakelen, 2009



Bron: NIDI werkgeversonderzoek (2009)

De flexibiliteit van de vroeggepensioneerde als arbeidskracht komt tot uitdrukking in het feit dat eenderde van de werkgevers vroeggepensioneerden gebruikt als oproepkracht. Dit hoeft echter niet te betekenen dat het werk ook op incurante tijden plaatsvindt. Er is maar zelden sprake van werken op onregelmatige tijden: in zes procent van de gevallen is hier in beperkte tot hoge mate sprake van. Nadere analyse leert dat er weinig samenhang is tussen de verschillende antwoorden. Het is dus niet zo dat bijvoorbeeld werkgevers die vroeggepensioneerden inzetten voor regulier werk, vroeggepensioneerden minder vaak inzetten voor klussen die anders blijven liggen. Evenzo lijkt er ook geen samenhang tussen werken met vroeggepensioneerden als oproepkracht en op incurante tijden. Al met al kan hieruit de conclusie worden getrokken dat het gebruik van vroeggepensioneerden door werkgevers vooral heel divers is en daarmee mogelijk bijdraagt aan de flexibiliteit van de organisatie. Het kan gaan om regulier werk, maar het kan net zo goed werk betreffen voor vroeggepensioneerden die zich als oproepkracht richten op klussen die anders blijven liggen.

Motief

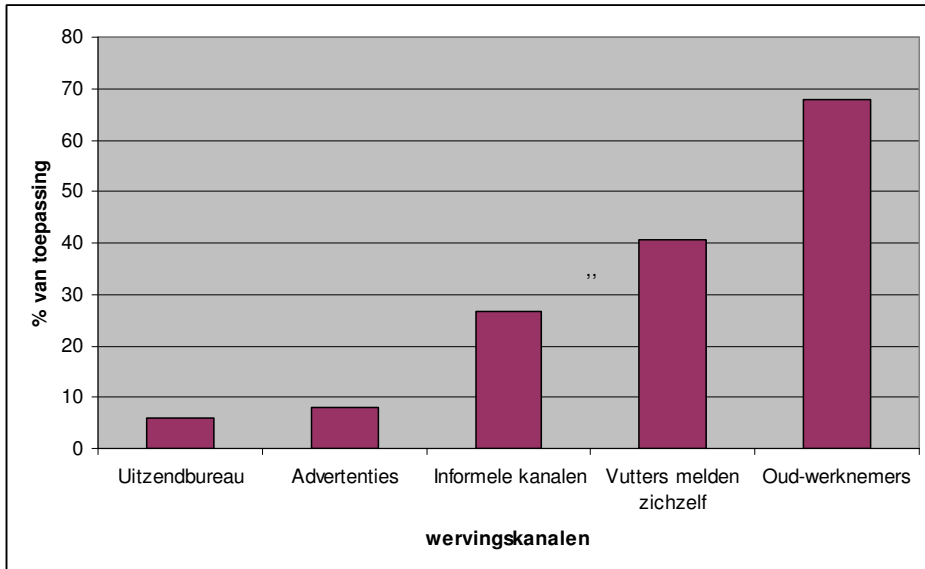
Uit het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat de motieven die vroeggepensioneerden hebben om actief te blijven op de arbeidsmarkt vooral positief zijn. Het is veel minder een financiële noodzaak die de belangrijkste prikkel vormt voor de werkende vroeggepensioneerden, maar veeleer de behoefte om voor zichzelf en de samenleving op een zinvolle manier actief te zijn. De belangstelling van werkgevers voor vroeggepensioneerden lijkt ook in belangrijke mate te kunnen worden verklaard door de specifieke kwaliteiten en ervaring van de vutter. Gevraagd naar de belangrijkste overwegingen om gebruik te maken van mensen met vroegpensioen verwijzen werkgevers primair naar het tekort aan specifieke vakkennis binnen hun organisatie (65%). Vroeggepensioneerden brengen die kennis en ervaring in die node wordt gemist binnen de bestaande organisatie. Opvallend is dat lage arbeidskosten door weinig werkgevers (11%) als belangrijke overweging wordt genoemd. Wel is een algemeen

personeelstekort (53%) en de behoefte aan een flexibele arbeidspool (41%) relevant bij het gebruik maken van vroeggepensioneerden. Een kwart van de werkgevers die gebruik maakt van vroeggepensioneerden geeft aan dat ook het maatschappelijk verantwoord ondernemen een belangrijk motief is. 'Maatschappelijk verantwoord ondernemen' is in de enquête omschreven als het verschijnsel dat naast het streven naar winst ook rekening wordt gehouden met het effect van de bedrijfsactiviteiten op het milieu en dat er oog is voor menselijke aspecten binnen en buiten het bedrijf. De veronderstelling is dat een betere balans tussen mens, milieu en winst leidt tot betere resultaten voor zowel het bedrijf als de samenleving.

Hoe vindt men elkaar?

Werkgevers en werknemers lijken elkaar dus vooral op positieve gronden te vinden. Zij zijn niet tot elkaar veroordeeld, maar de werknemer die nog graag wat met zijn ervaring wil doen vindt een werkgever op zijn pad die deze ervaring en vaak ook specialistische vakkennis herkent en apprecieert. Hoe deze matching tot stand komt is minder duidelijk. In het vorige hoofdstuk zagen we reeds dat vroeggepensioneerden die weer aan het werk willen niet worden gekenmerkt door een grote zoekactiviteit. Hoe werkgevers die vroeggepensioneerden in dienst hebben met deze vroeggepensioneerden in contact zijn gekomen, toont figuur 4.4. Enigszins verrassend is dat de uitzendbureaus hierin nauwelijks een rol spelen. Maar zes procent van de werkgevers geeft aan op deze wijze aan een vroeggepensioneerde te zijn gekomen. Een vergelijkbaar percentage hanteert traditionele wervingskanalen, zoals via een advertentie of een website. Opmerkelijk is dat tweederde van de werkgevers aangeeft dat het bij vroeggepensioneerden die zijn in dienst hebben om oud-medewerkers gaat die niet weg wilden. Veertig procent geeft aan dat gepensioneerden zichzelf melden. Nadere analyse leert dat de twee laatstgenoemde mogelijkheden het leeuwendeel van de rekrutering betreft. Werknemers willen of niet weg, of ze melden zichzelf. Dit is een belangrijkste vaststelling aangezien het suggereert dat langer werken een proces is waarin de werkgever in hoge mate een passieve rol speelt: als werknemers langer willen blijven, wordt er gekeken of er mogelijkheden zijn. Werkgevers nemen daartoe weinig initiatief. Dit blijkt ook uit het antwoord dat zij in hetzelfde onderzoek geven op de vraag of men de afgelopen twee jaar wel eens aan oudere werknemers heeft gevraagd om hun pensioen met een of meer jaren uit te stellen. Driekwart van de werkgevers heeft dit nooit gedaan, 24 procent antwoordt dat dit wel eens is voorgekomen en slechts één procent heeft dit vaak gedaan. Let wel, dit zijn dezelfde werkgevers waarvan de helft wel eens gebruik maakt van vroeggepensioneerden.

Figuur 4.4: Wervingskanalen die werkgevers gebruiken om vroeggepensioneerden in dienst te nemen, 2009



Bron: NIDI werkgeversonderzoek (2009)

4.4 Conclusies

Het onderzoek onder werkgevers dat voorjaar 2009 is uitgevoerd laat 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 mee brengen. De cijfers laten ook zien dat het beeld dat werkgevers vervroegd gepensioneerde werknemers vooral inzetten voor niet regulier werk zoals voor klussen en werk op incurante tijden, nuancering behoeft. 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 uittrekking nog werkambities hebben vooral zichzelf melden. De meeste werkgevers maken dan ook vaak gebruik van de diensten van werknemers die tegen hun zin zijn uitgetreden. De inactiviteit van werkgevers doet vermoeden dat het gebruik maken van uitgetreden werknemer hooguit een aanvullende manier is om in de behoefte van personeel te voldoen.

5 Discussie: de uitkomsten van focusgroepgesprekken

5.1 Inleiding

Alvorens in het slothoofdstuk (hoofdstuk 6) de conclusies van dit onderzoek te formuleren, presenteren we eerst in het kader van een reflectie op de uitkomsten het kwantitatieve onderzoek de resultaten van een tweetal focusgroepgesprekken die we in de maanden april en mei 2009 hebben gehouden met respectievelijk werknemers die een VUT- of prepensioenuitkering ontvangen en werkgevers. De deelnemers aan de focusgroepgesprekken zijn geworven uit bestanden van eerdere deelnemers aan een schriftelijke enquête. Enkele werkgevers die wel aan de focusgroepbijeenkomst wilden deelnemen, maar op het geplande tijdstip waren verhinderd zijn op een ander tijdstip geïnterviewd. Hun bijdragen worden meegenomen als hadden zij deelgenomen aan het focusgroepgesprek. Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven vormt het houden van focusgroepgesprekken een kwalitatieve aanvulling op de via kwantitatieve analyses verkregen onderzoeksresultaten. Naar hun aard vormen de deelnemers aan de focusgroepgesprekken geen a-selecte steekproef. De door de deelnemers naar voren gebrachte argumenten en overwegingen geven echter wel een inkleuring aan de in de hoofdstukken 3 en 4 gepresenteerde resultaten. Door de systematische wijze waarop de verschillende thema's in de focusgroepgesprekken aan de orde zijn gesteld, kan aan de uitspraken die hier van de verschillende deelnemers worden weergegeven meer waarde worden toegekend dan die van een impressionistische schets.

5.2 Uitkomsten focusgroepgesprekken werknemers

Arbeidstijden: een divers beeld

Ook de focusgroepresultaten voor werknemers tonen ten aanzien van feitelijke én gewenste arbeidstijden een zeer divers beeld. De ene vroeggepensioneerde is zeer tevreden met een baan voor een paar dagen per week. "Dat biedt wat afleiding en geeft structuur aan de week, want dat valt toch wel weg als je stopt met werken". De ander is graag bereid een aantal weken achter elkaar stevig door te buffelen – "desnoods zestig uur in de week" – om dan na gedane arbeid een paar weken op reis te gaan. Weer een ander werkt naast een OBU-uitkering nog 12 uur per week om een opvolger in te werken: "Het aantal uren ligt vast, maar ik kan het tijdstip waarop ik werk flexibel invullen". Over een punt zijn ook de actieve vroeggepensioneerden die zich aangemeld hadden voor deelname aan een focusgroepgesprek het volmaakt eens: week in week uit voltijds werken is, nu het niet meer hoeft, voor niemand een optie. Diverse deelnemers wijzen expliciet op het belang van afbouw van de loopbaan via deeltijdwerk. "Dan zouden ook veel meer mensen het langer volhouden".

De oude werkgever of een nieuwe werkkring

In sommige gevallen vormt onregelmatig werk een reden om na het ingaan van de VUT-uitkering naar een andere werkkring om te zien. Zo had een focusgroeppdeelnemer die eerder als machinist werkzaam was, graag in deeltijd in de dagdienst willen blijven werken. Omdat dit niet mogelijk was, bezorgt hij nu een paar dagen in de week bloemen in opdracht van de lokale bloemist in zijn woonplaats. Een andere werknemer voor wie de oorspronkelijke baan te zwaar was geworden en die nog graag door had willen werken, verbaast zich over het gebrek aan creativiteit bij zijn voormalige werkgever: "Hoe is het mogelijk dat een organisatie van 30.000 werknemers voor mij geen plek meer weet te vinden". Anderen vullen aan: "Meer variatie in taken voor ouderen zou helpen om langer door te werken. Vaak is doorstroming naar een managementfunctie de enige optie en dat wil niet iedereen", aldus zowel een ex-medewerkster uit de zorg als een ex-medewerkster uit het onderwijs. Anderzijds relateert een ex-machinist de mogelijkheden op dit punt: "Je kunt natuurlijk niet allemaal

veiligheidsfunctionaris worden in plaats van machinist of – in andersoortige bedrijven – allemaal coach”.

Een nieuwe werkring vinden is geen sinecure

Verschillende deelnemers aan de focusgroepgesprekken rapporteren dat het niet gemakkelijk is om als vroeggepensioneerde werk te krijgen als je via de reguliere kanalen gaat solliciteren. Het beste kom je aan werk via je netwerk. Vooral bij of via je oude werkgever, maar vaak ook via informele contacten binnen verenigingen, vrijwilligerswerk of de kerk. “Dan kun je ook makkelijker aangeven wat je wel en niet wilt en afspraken maken over hoe het werk te organiseren”.

(Te) vroeg met vroegpensioen

Vroeggepensioneerden zijn vaak nog relatief jong en nog helemaal niet toe aan het einde van hun loopbaan. Zo kon een deelnemer aan een focusgroepgesprek van begin vijftig die eerder werkzaam was geweest als beroepsmilitair, zich niet voorstellen dat hij tot zijn 65^e duimen zou zitten draaien. Hij was dan ook volop aan het solliciteren, maar had inmiddels wel de ervaring dat het niet eenvoudig was weer aan werk te komen. Een bouwkundige die wegens dreigende boventaligheid op zijn 56^e een financieel zeer aantrekkelijke regeling accepteerde, had eveneens de ervaring dat ‘niets doen’ niet zijn ding was: “Ik zat wat te lummelen en voelde me afgeschreven. Daarom ben ik de bungalow van de kinderen gaan opknappen. Maar na twee jaar was dat ook klaar. Toen ben ik op mijn 58^e weer als zzp-er begonnen met bouwkundige advisering. Inmiddels heb ik ook de nodige mantelzorgtaken. Daarom heeft drie dagen werken per week mijn voorkeur”.

Het belang van leuk werk, waardering en steun van het thuisfront

In de focusgroepbijeenkomst werd langdurig stilgestaan bij redenen om als vroeggepensioneerde (weer) aan de slag te gaan en op de omstandigheden en overwegingen die daarbij een rol spelen: “Je wilt – als het niet meer hoeft – eigenlijk alleen maar dingen doen die leuk zijn. Geen werkdruk en stress meer. Werkdruk heeft een negatieve invloed op je gezondheid; je slaapt bijvoorbeeld slechter”. Een andere deelnemer: “het thuisfront moet het wel zien zitten dat je weer aan de slag gaat. Die ‘support’ heb je nodig”. Eén deelnemer geeft aan van zijn vrouw niet meer dan maximaal 3 dagen in de week te mogen werken. Een ander: “Thuiszitten is ook niet alles”. Hij (64 jaar) werkt gemiddeld zo een anderhalve dag per week als zzp-er. En nog een andere deelnemer: “‘Leuk werk’ gaat vooral over het doen van dingen waarvoor je talent hebt. Na al die jaren wil je ook wel een beetje erkenning voor het feit dat je ergens goed in bent”. Waardering voor wat men doet, wordt door diverse deelnemers als belangrijk aangemerkt: “Het feit dat het bedrijf jou en je expertise nodig heeft, is een belangrijke factor om door te gaan. Uit papieren rompslomp haal je geen bevrediging. Wel uit het aanwenden en doorgeven van wat je allemaal weet”. Gebrek aan ervaren waardering, bijvoorbeeld in het traject dat tot prepensionering heeft geleid, is voor sommigen ook een reden om nu een houding aan te nemen van ‘bekijk het maar’.

Geld speelt een ondergeschikte rol

Behalve voor een enkele deelnemer aan de focusgroep lijkt geld geen factor met een doorslaggevend gewicht. Die enkele deelnemer heeft bijvoorbeeld onvoldoende aanvullende pensioenrechten opgebouwd of heeft een VUT-uitkering die gebaseerd is op een loon dat nauwelijks boven het minimum uitkomt. Een krantenwijk biedt een 64-jarige ex-werknemer uit de industrie een welkome aanvulling op zijn VUT-uitkering. Hij geeft overigens aan niet goed te zijn geadviseerd over de financiële consequenties van stoppen toen hij 62,5 was. Voor anderen is wat zij naast hun VUT- of prepensioenuitkering verdienen ‘mooi meegenomen’. Een voormalige ambtenaar van 60: “Ik geniet van iedere vrije dag en doe volop vrijwilligerswerk. Binnenkort start ik als oproepkracht als suppoost in een museum. Dat is betaald, maar ik doe het vooral voor mijn plezier”. Dat additionele inkomen niet strikt nodig is, betekent niet dat onze focusgroepparticipanten met elke beloning genoegen nemen; de

hoogte van de beloning moet wel recht doen aan de inzet en expertise die ze inbrengen. “Ik doe het niet voor een fooi”, aldus een van de deelnemers. Het verschil in bijverdienmogelijkheden zoals die door verschillende regelingen worden geboden, wordt als ongewenst en onrechtvaardig ervaren. “Je hebt net zo hard gewerkt, je werkt weer net zo hard als iemand die onder een andere regeling valt en toch houd je er minder aan over”. En een oud-medewerkster uit het onderwijs: “Naast mijn FPU mocht ik niets bijverdienen. Als ik dadelijk 65 ben, willen ze me wel weer voor een appel en een ei hebben. Ik begin er niet meer aan”.

Demotie is geen optie

Desgevraagd is demotie voor vrijwel geen van de focusgroepdeelnemers een serieuze optie om ouderen langer aan de slag te houden. Zowel het financiële verlies dat er mee gepaard gaat als het verlies van aanzien maakt demotie weinig aantrekkelijk. “Bovendien leidt het binnen de organisatie al snel tot allerlei rare en onwerkbare verhoudingen. Ook voor de rest van het personeel is het lastig als een voormalig hoofd ineens geen hoofd meer is”.

Waar blijft de tijd?

Voor veel vroeggepensioneerden is vrijwilligerswerk een belangrijke vorm van tijdsbesteding. Een ex-werknemer uit de bouw: “Ik begrijp niet dat ik ooit tijd had om te werken. Als vrijwilliger ben ik nog steeds wel bij de opleiding van jonge mensen in de bouw betrokken en verder doe ik veel in het ouderenwerk”. En een voormalige directeur van een verpleeghuis: “Op mijn 60^e kreeg ik na een reorganisatie mijn OPU-uitkering. Op mijn 61^e ben ik nog voor een jaar teruggehaald. Maar inmiddels ben ik echt gestopt en doe vooral veel vrijwilligerswerk in en voor verschillende stichtingen”. Een andere focusgroepdeelnemer: “Het vrijwilligerswerk en mijn hobbies leveren zoveel sociale contacten op; daarvoor hoef ik niet terug aan het werk”. Zorg voor kleinkinderen en mantelzorg zijn voor veel focusgroepdeelnemers een goede en zinvolle invulling van de nieuw verworven ‘vrijetijd’, maar niemand geeft aan dat activiteiten op dat punt de reden zijn om niet meer te werken of opnieuw betaald werk te zoeken.

5.2 Uitkomsten focusgroepgesprekken werkgevers

Vroeggepensioneerden niet overal inzetbaar

Uit de focusgroepbijeenkomst met werkgevers komt duidelijk naar voren dat de aard van het werk van groot belang is voor het al dan niet inzetten van oudere werknemers, inclusief ouderen die al met VUT of prepensioen zijn. Een manager van een onderwijsinstelling: “Onze afdeling richt zich sterk op inburgering en onderwijs voor volwassenen. Het is daarmee een afdeling waar je oud kunt worden. Wij hebben veel ouder personeel, weinig uitstroom, veel deeltijders en zij-instromers.” En een personeelsfunctionaris van een ingenieursbureau: “Wij hebben so wie so lange dienstverbanden, een laag verloop en weinig ziekteverzuim. De mensen zijn zo betrokken; ze willen het werk niet loslaten. We hebben nu gepensioneerden als free lancer. Bij ons telt de langjarige ervaring die de mensen hebben”.

Schaarste als kritieke factor

Ook de situatie en de keuzemogelijkheden op de arbeidsmarkt blijken van belang. Een ROC is de enige organisatie die actief vroeggepensioneerden werft: “Anders komen we gewoon mensen tekort”. Een manager van een zorginstelling: “Het gaat er uiteindelijk wel om de vraag hoe productief mensen zijn en of ze het werk aan kunnen. Momenteel kunnen we niet anders, maar je ziet wel dat ouderen vaak toch meer moeite hebben met het fysiek zware werk. Als je de keuze hebt, gaan jongeren toch vaak voor. Als je niemand kunt krijgen, ben je blij met een oudere. Daar zitten – naast financiële overwegingen – ook vooroordelen achter. Jongeren zijn nog meer een onbeschreven blad. Elke oudere heeft wel iets op het cv dat je doet twijfelen”. Een bemiddelaar vult aan: “Met subsidie zijn werkgevers soms nog wel enthousiast te krijgen voor ouderen, maar als het spontaan moet is hun belangstelling veelal

beperkt. Veel CAO's bevatten wel passages over leeftijdsbewust personeelsbeleid, maar vaak is dat nog een dode letter". Bij de deelnemende gemeentes is er een flinke rem op het aannemen van vroeggepensioneerden gezet via de zogeheten 'anti-draaideurconstructie'. Deze houdt in dat je mensen die met VUT of prepensioen zijn gegaan pas na 2 jaar weer opnieuw kunt inhuren. Doel van deze maatregel is het voorkomen van te dure inhuur van mensen. Een leidinggevende bij de overheid: "Voor een aantal zware, specialistische functies op het niveau van seniorbeleidsmedewerker heb ik via mijn netwerk wel actief enkele 65-plussers gezocht (en gevonden!). Voor dat soort gecompliceerde klussen vind je geen geschikte jongere". Ook een gemeentelijk P&O-coördinator geeft aan recentelijk nog heel bewust twee 60-plussers te hebben aangesteld vanwege hun specifieke expertise. Dat waren overigens geen vroeggepensioneerden. "Ze beschikken over veel ervaring en je kunt ze zonder supervisie inzetten. Dat is de belangrijkste reden om iemand terug te halen/in te huren". Een bemiddelaar/adviseur: "Vroeggepensioneerden die zichzelf aandienen om weer aan de slag te gaan hebben – behalve in een enkel geval van financiële noodzaak – zichzelf al geselecteerd. Dat zijn niet de 'zwakke broeders' en dus zijn eigenlijk al bij voorbaat aantrekkelijk". Een focusgroepeelnemer uit het onderwijs prijst de positieve intrinsieke motivatie van vroeggepensioneerden die weer aan de slag gaan/zijn. Een P&O-medewerkster uit de techniek vult aan: "Vroeggepensioneerden komen voor heel specifiek werk in aanmerking. Voor reguliere vacatures geldt toch veelal dat een kandidaat van 44 de voorkeur krijgt boven een van 54".

Vroeggepensioneerden: flexibel of niet?

Niet alle focusgroepeelnemers staan te juichen over de flexibiliteit van vroeggepensioneerden die weer aan de slag willen. "Sommigen hebben wel erg veel noten op hun zang. Ze willen maar een bepaald aantal uren per week werken, op één locatie en niet in de schoolvakantie, omdat ze dan met de kleinkinderen op pad willen. En ze willen toch ook een behoorlijk salaris. Dat maakt het niet altijd even gemakkelijk. Je hebt immers ook je andere personeel", aldus een personeelsfunctionaris. Een opleidingsdirecteur: "Soms kun je roosters wat aanpassen, maar veel ruimte voor manoeuvreren heb je niet. Bij ons moet een deel van het werk in de avonduren worden gedaan en daar moet je dan ook gewoon in meedraaien". Een overheidsmanager: "Wij hebben ook veel mensen in roosterdienst. Dat vergt een minimuminzet (bijvoorbeeld bij de GGD, wachtdiensten). Daar kun je mensen moeilijk aan onttrekken. Met kantoorfuncties ligt dat allemaal wat makkelijker". En een andere overheidsmanager: "Het busje van de plantsoendienst vertrekt om half acht. Dan kun je niet aankomen dat jij pas om negen uur wilt beginnen". Een manager uit de zorg: "In de zorg heb je bovendien allerlei diploma- en nascholingsvereisten. Daar moeten ook vroeggepensioneerden die weer aan de slag gaan aan voldoen. Vaak hebben ze daar geen zin meer in". Ook anderen signaleren bij nog/weer werkende vroeggepensioneerden een grote behoefte aan autonomie. "Mensen voegen zich niet meer zo gemakkelijk naar de organisatie". Sommigen koppelen daaraan de opmerking dat ouderen via de CAO (te) zeer worden beschermd. Anderen zien per saldo toch wel voordelen. De opleidingsdirecteur schetst: "Bij ons moet ook iedereen aan wettelijke vereisten (in dit geval de Wet Beroepen in het Onderwijs, JS) voldoen. Jongeren moeten daarvoor soms nog een heel traject door, terwijl vroeggepensioneerden aan die eisen voldoen. Ze hebben de kennis en ervaring en zijn direct inzetbaar". En ook een gemeentelijke functionaris is betrekkelijk enthousiast: "Ze zijn behoorlijk flexibel en vooral ook betrokken. Je krijgt waar voor je geld en je kunt goed afspraken maken over taken, rechten en plichten". Een gemeentelijke coördinator: "Doordat ze gedeeltelijk zelf hun arbeidsvoorwaarden 'bepalen', werken ze vaak relaxed. Ze willen in plaats van dat ze moeten". Een P&O-functionaris uit de techniek onderschrijft dit: "Veel ouderen ervaren een grote werkdruk. Er is veel behoefte aan regelingen die de mogelijkheid bieden het wat kalmer aan te doen. Een VUT-uitkering biedt bij uitstek die mogelijkheid. Mensen maken dan echt de afweging wat ze nog willen en kunnen". Anderen zien overigens allerlei wettelijke regels (zoals de bijscholingsplicht uit de Wet BIG) vooral als rem op de inzet van vroeggepensioneerden. "Die mensen weten echt wel hoe een injectie te geven. Daar hebben

ze oneindig veel meer ervaring mee dan een jongere”, aldus een gezondheidszorgmanager. “Bovendien is het lastig ouderen mee te krijgen bij scholing die zich vooral op jongeren richt. Daar hebben ze dan geen zin meer in”.

Hoe kun je ouderen aan het werk houden?

In de focusgroepgesprekken met vroeggepensioneerden zelf kwam de vraag naar alternatief werk voor ouderen aan de orde. Ook aan werkgeverszijde speelt deze discussie. Een manager in de zorg: “Bij ons werken vooral laag opgeleiden. Daar bestaan niet veel mogelijkheden voor vervangend werk voor wie het niet meer aan kan. Ook zijn er weinig mogelijkheden voor omscholing”. Een opleidingsmanager uit het onderwijs: “In mijn afdeling is het werk juist minder zwaar dan in het reguliere ROC-onderwijs. Daarom fungeert de afdeling nogal eens als een vluchtheuvel voor wie het elders niet meer volhoudt.” Een andere focusgroepeelnemer signaleert dat de combinatie van jongere leidinggevenden en oudere medewerkers tot fricties kan leiden. “Dat vergt aan beide kanten vaak enige behoedzaamheid. Sommige ouderen kunnen goed als coach fungeren, maar dat is lang niet allen gegeven. Je kunt ze daar wel op trainen. En soms zie je dat jongeren ouderen gaan coachen en ze nieuwe dingen leren”. Overigens zien anderen de problemen tussen jong en oud vooral als je te maken hebt met ouderen die zich vooral verheugen op het bereiken van de eindstreep op, bijvoorbeeld, 62-jarige leeftijd. “Met gemotiveerde vroeggepensioneerden heb je dat soort problemen veel minder. Gemengde tandems kunnen heel goed werken”.

Regelgeving als knelpunt

Net als de vroeggepensioneerden zelf constateren werkgevers – met enige verbazing – dat 65-plussers goedkoper zijn dan vroeggepensioneerden. “Het is toch vreemd dat de financiële prikkels zo werken dat je liever een 65-jarige dan een 61-jarige voor een klus inhuurt”. In dit verband geven verschillende werkgevers aan niet precies te weten wat je nu met de regels inzake leeftijdsdiscriminatie moet: mag je verschillende ouderen verschillend behandelen en mag je ouderen bijvoorbeeld nog extra vrije uren geven of ze vrijstellen van bepaalde taken? Overigens geldt voor vrijwel alle deelnemers aan de focusgroepgesprekken dat als zij vroeggepensioneerden of ‘echte’ gepensioneerden inhuren dat allemaal gaat op basis van tijdelijke contracten. “Wat dat betreft maakt ook een stijging van de AOW-leeftijd niet uit; ook die periode wordt dan overbrugd met tijdelijke contracten”, aldus een onderwijsmanager. Sommige werkgevers die meer met kort-cyclische opdrachten werken, geven wel aan hinder te hebben van de Wet flexibiliteit en zekerheid die het aantal tijdelijke contracten beperkt. Een manager uit de zorg: “Natuurlijk vinden we daar wel iets op, maar het maakt het soms wel lastig”.

Actief vroeggepensioneerden werven?

Voor verschillende werkgevers is het aannemen van vroeggepensioneerden (en meer in het algemeen oudere werknemers) een lastig punt. Een zorgmanager: “De gezondheidssituatie is een risicofactor”. Een onderwijsmanager: “Bij ons is dat veeleer de psychische belastbaarheid”. Een bemiddelaar: “Je weet vaak weinig over een oudere sollicitant. Niet alleen niet over de gezondheidssituatie, maar bijvoorbeeld ook niet over eventuele mantelzorgtaken, die soms ook flink belastend kunnen zijn. Daar zou je eigenlijk ook rekening mee moeten houden”. Een ander vult aan: “Zeker bij mensen die niet meer ‘moeten’, speelt dat een belangrijke rol. Als er thuis iets is, zijn ze weg”. De zorgmanager: “Het werk laat het eigenlijk niet meer toe om even ‘rustig aan’ te doen. De schema’s zijn zo krap dat het voor steeds meer mensen alles of niets wordt”. Een gemeentelijke functionaris: “Dat is bij ons inmiddels niet veel anders. De werkdruk is steeds verder toegenomen. Dat geldt ook voor de eisen ten aanzien van omgaan met apparatuur, regels etc”. Een andere gemeentelijke coördinator schetst als ervaringsfeit dat mensen die het ‘slachtoffer’ geworden zijn van een reorganisatie vaak minder bereid zijn om elders weer aan de slag te gaan. “Het lijkt alsof er dan iets is geknakt. Ze hebben het vertrouwen verloren”. Dit wordt vanuit de technische sector onderschreven: “De motivatie neemt af als mensen zijn weggepromoveerd”.

6 Conclusies

In dit slothoofdstuk formuleren we eerst in paragraaf 6.1 de inhoudelijke conclusies om zodoende de in hoofdstuk 1 geformuleerde onderzoeksvragen te beantwoorden. Vervolgens bespreken we de onderzoeksuitkomsten in paragraaf 6.2 kort in het licht van het in hoofdstuk 1 geschetste theoretisch perspectief. Ten slotte plaatsen we de conclusies in een bredere context en bespreken we in paragraaf 6.3 de uitkomsten vanuit het perspectief van het (toekomstig) functioneren van de arbeidsmarkt.

6.1 Het antwoord op de onderzoeksvragen

Op basis van de analyses uit de hoofdstukken 2, 3 en 4 en de nadere inkleuring daarvan aan de hand van de uitkomsten van de focusgroepgesprekken kunnen de in hoofdstuk 1 geformuleerde onderzoeksvragen als volgt worden beantwoord.

Welk gedeelte van de groep ouderen met vroegpensioen heeft animo en gelegenheid om een gedeelte van de beschikbare tijd in te zetten voor de vervulling van vacatures?

Werken naast een uitkering vanwege VUT of prepensioen is 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. 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 per opleidingscategorie toe. Kijken we naar de belangrijkste motieven dan lijken deze te worden gedomineerd door de behoefte aan zelfontplooiing. Voor veel doorwerkende of herintredende vroeggepensioneerden is het moment van uittreden kennelijk te vroeg gekomen. Onder meer door herstructurering binnen organisaties ervaart 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 voorjaar 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. 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 uittreding 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 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.

In hoeverre spelen aan de kant van het aanbod respectievelijk aan de kant van de vraagzijde specifieke factoren, wensen en omstandigheden die van invloed zijn op de mate van herintreding van deze groep?

Werknemers met een vroegpensioenuitkering die weer aan de slag willen, doen dit bij voorkeur 'op eigen voorwaarden'. Dat wil zeggen dat zij veelal specifieke voorkeuren hebben op het punt van de omvang van het werk en de tijdstippen waarop dat wordt verricht. Daarnaast blijven zij bij voorkeur verschoond van "organisatorisch gedoe en bureaucratische procedures". Voor sommigen betekent dit dat een positie als zzp-er te verkiezen valt boven die van werknemer. Erkenning van expertise en waardering zijn belangrijke randvoorwaarden, waarbij men die waardering ook graag in geld ziet vertaald. Als die waardering ontbreekt of het de vroeggepensioneerde niet lukt om weer aan de slag te komen, zijn voor velen vrijwilligerswerk en andere vormen van onbetaalde arbeid aantrekkelijke alternatieve tijdbestedingsvormen. We vonden geen bewijs voor de hypothese dat vrijwilligerswerk of mantelzorg hernieuwde arbeidsdeelname in de weg zouden staan. Wel kunnen zorgtaken een rol spelen bij de omvang van die participatie.

Werkgevers hebben nogal eens problemen met 'de eigen voorwaarden' van vroeggepensioneerden. Niet omdat zij het de betrokkenen misgunnen, maar omdat het slecht past binnen de bedrijfsvoering van de organisatie. Zeker waar ingewikkelde roosters een rol spelen, laten allerlei specifieke wensen en verlangens zich moeilijk vervullen. Daarnaast erkennen werkgevers dat traditionele vooroordelen over de productiviteit en flexibiliteit van ouderen soms een rol spelen. Als de keuze gaat tussen een oudere en een jongere krijgt – conform de hypothese of basis van Phelps 'statistische discriminatie'-theorie – de jongere de voorkeur. Vroeggepensioneerden zijn vooral in trek als de arbeidsmarkt krap is en er geen andere kandidaten voorhanden zijn en als zij over een bijzonder talent c.q. bijzondere expertise beschikken.

Welke soorten bepalingen in VUT- en prepensioenregelingen zijn van invloed c.q. kunnen van invloed zijn op beslissingen van ouderen met VUT of prepensioen om weer betaald werk te gaan verrichten?

Anno 2009 zijn er nog veel personen die via een collectieve regeling voor vervroegde uittreding ruim voor de 65^{ste} 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 uittrede-moment 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.

In dit decennium zijn in een behoorlijk aantal VUT- en VUT-achtige regelingen de mogelijkheden voor bijverdiene 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 gepensioneerden. In combinatie met het feit dat de restricties tijdens de focusgroepgesprekken nauwelijks als barrière werden opgevoerd, ondersteunt de conclusie dat belemmeringen in regelingen weliswaar mogelijk enige, maar zeker geen doorslaggevende rol spelen.

6.2 De conclusies in theoretisch perspectief

Leggen we deze conclusies naast het in hoofdstuk 1 geschetste theoretisch kader dan vinden we slechts een enkele indicatie voor het bestaan van discriminatie à la Becker, dat wil zeggen discriminatie op basis van het feit dat werkgevers of collega's 'een hekel zouden hebben aan ouderen'. Het gaat daarbij met name over het functioneren van naar leeftijd gemengde teams met ouderen of juist jongeren als leidinggevenden. Een enkele deelnemer aan de focusgroepen signaleerde de mogelijkheid dat die combinatie 'schuurt'. Anderen stellen daar de positieve opbrengsten tegenover. Statistische discriminatie, dat wil zeggen het niet aannemen van vroeggepensioneerden op basis van 'previous statistical experiences' speelt wel een rol, met name als het gaat om het aannemen van 'onbekende' ouderen. Vroeggepensioneerden hebben op dat punt hun eigen ervaringen, terwijl ook sommige werkgevers toegeven dat vooroordelen over productiviteit en flexibiliteit van ouderen een rol spelen.

6.3 De conclusies in het perspectief van het (toekomstig) functioneren van 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 zzp-er). Kenmerk is wel steeds dat het gaat om tijdelijke overeenkomsten, waar beide 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. Vooralsnog 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, zouden we in de toekomst een vergelijkbaar effect moeten vinden. Zou het een cohorteffect betreffen dan zou dat in de toekomst geleidelijk aan moeten verdwijnen en 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.

Referenties

Becker, G.S., 1957, *The Economics of Discrimination*, Chicago: Chicago University Press.

Commissie Bevordering Arbeidsparticipatie, 2008, *Naar een toekomst die werkt*, Den Haag: Commissie Bevordering Arbeidsparticipatie.

Cuelenaere, B. en M. Chotkowski, 2008, *Werkt grijs door? Beroepsbevolking en werkgevers over langer doorwerken, 2005-2007*, Rotterdam: Ecorys.

Dalen, H.P. van, K. Henkens, en J.J. Schippers, 2007, *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*, NIDI Rapport, no. 74, Den Haag.

Dalen, H.P. van, K. Henkens and J.J. Schippers, 2009, Dealing with Older Workers in Europe: A Comparative Survey of Employers' Attitudes and Actions, *Journal of European Social Policy*, 19(1): 47-60.

De Nederlandsche Bank, 2009, *Statistisch Bulletin*, maart 2009, Amsterdam.

DiMaggio, P.J., & Powell, W.W., 1983, The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.

Dulk, L. den, 2001, *Work-family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Amsterdam: Rozenberg Publishers.

Goodstein, J.D., 1994, Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues, *Academy of Management Journal*, 37, 2: 350-382.

Henkens, K., H.P. van Dalen, en H. van Solinge, 2009, *De vervagende grens tussen werk en pensioen – Over doorwerkers, doorstarters en herintreders*, KNAW Press, Amsterdam.

OSA, 2009, *Tendrapport Vraag naar Arbeid 2008*, Tilburg: OSA Institute for Labour Studies.

Phelps, E.S., 1972, The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62: 659-661.

Sap, J.C.M., J. Nijssen en J. Schippers, 2008, Maak de AOW afhankelijk van arbeidsverleden, *Economisch Statistische Berichten*, 93 (4547): 678-681.

Taylor, P. (2008) 'Comparison of approaches to the 50+ Workforce in Europe', In Chiva, A. and Manthorpe, A. (eds.) *Older Workers in Europe*, Open University Press.

Weide, W.E. van der, E.E.M. Maurits en B.C.H. Zwart, 2009, *Evaluatie van het pilot project 'Wijs grijs in het onderwijs'*, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Appendix

Tabel A1: Samenstelling personen met VUT/prepensioen, 2002-2007 (aantallen x 1000)

	Totaal	Geen werk		Wel werk	
		Totaal	Persoon wil geen werk	Persoon wil wel werk	Totaal
	x 1 000				
2002	361	302	280	23	58
2003	374	311	287	25	62
2004	381	317	288	29	64
2005	400	332	294	38	68
2006	431	348	303	45	84
2007	468	359	314	45	109

Bron: CBS –EBB, diverse jaren

Tabel A2: Multinomiale logistische regressie van beslissing tot doorstarten na uittreding (N=1.022)^a

	Doorwerkers versus niet werkwilligen (=referentiecategorie)		Werkwilligen, zonder werk versus niet werkwilligen (=referentiecategorie)	
	(1)		(2)	
	RRR	t-waarde	RRR	t-waarde
<i>Individuele en sociale kenmerken</i>				
Geslacht (vrouw=0)	2,89**	3,68	0,59	1,54
Financieel vermogen (netto)	1,00	0,30	1,00	0,06
Gezondheid	1,10**	2,64	0,92	1,45
Functieniveau (laag = 0)				
Middelbaar	1,51	1,22	0,75	0,71
Hoger	2,38**	2,63	0,81	0,47
Evaluatie gemis van:				
Geld	1,02	0,22	0,70*	2,01
Sociale contacten	1,06	0,56	0,73	1,68
Status / eigenwaarde	0,77*	1,91	0,36**	5,31
<i>Kenmerken van de transitie</i>				
Onvrijwillig uitgereden (nee =0)	1,09	0,48	2,52**	2,95
Leeftijd bij uittrede	0,88**	3,86	1,01	0,25
Aantal jaren met VUT / prepensioen	0,82**	3,40	0,78*	2,17
Gepercipieerde kansen op arbeidsmarkt (2001)	1,29**	2,91	1,39*	2,17
Pseudo R ²	0,16			
Log likelihood	-629,2			

(a) Statistische significantie van coëfficiënten aangeduid met * p < 0,05; ** p < 0,01

Colofon

Herintreding van vroeggepensioneerden is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Oranjestraat 4
2514 JB Den Haag
Postbus 16101
2500 BC Den Haag
info@rwi.nl
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving omslag: Smidswater
strategie > concept > design, Den Haag

ISBN 978-90-8766-037-6

September 2009