

Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden

De arbeidsdeelname bij gepensioneerden is de afgelopen decennia meer dan verdubbeld. Hoeveel onbenut potentieel ligt hier nog? Een enquête onder 800 gepensioneerden.

IN HET KORT

- Ongeveer een op de vier niet-werkende AOW'ers toont belangstelling voor een terugkeer naar betaald werk.
- Een conservatieve schatting suggereert dat er zeker nog 200.000 extra ouderen in deeltijd zouden willen werken.

ELLEN DINGEMANS

Onderzoeker bij Tilburg University

KÈNE HENKENS

Hoogleraar aan de Rijksuniversiteit Groningen en onderzoeker bij het NIDI

HANNA VAN SOLINGE

Onderzoeker bij het NIDI

Onlangs brak minister Kaag (D66) op het congres van haar partij een lans voor het langer doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. Nu de personeelstekorten zich in Nederland in alle sectoren manifesteren, kunnen werkende gepensioneerden mogelijk verlichting bieden.

Met de verhoging van de AOW-leeftijd en de afschaffing van vroegpensioen is de arbeidsdeelname van zestigplussers in de afgelopen jaren enorm gestegen. Heel geleidelijk lijkt zich ook een verandering op de arbeidsmarkt voor te doen aangaande mensen boven de AOW-leeftijd, van wie een kleine groep doorwerkt over de pensioendrempel heen (Bijlsma et al., 2017). Ook lijken de normen op de werkvloer langzaam te veranderen, en zijn werkgevers meer dan voorheen bereid om gepensioneerden te laten doorwerken tot na de pensioenleeftijd (Van Dalen en Henkens, 2023).

Onduidelijk is tot op heden hoe groot de belangstelling van gepensioneerden is om zich opnieuw op de arbeidsmarkt te begeven. In dit artikel presenteren we de resultaten van een enquête onder een representatieve steekproef (LISS-panel) van ruim 800 volledig gepensioneerden.

Stijgende arbeidsdeelname gepensioneerden

Steeds meer ouderen blijven tot op hoge leeftijd participeren in de arbeidsmarkt (figuur 1). Zo is de arbeidsdeelname van 68-jarige mannen de afgelopen decennia gestegen van 10 procent in 2003 tot 22 procent in 2021. Arbeidsdeelname is daarbij gedefinieerd als 'het doen van betaalde werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur'. Ook op hogere leeftijd zien we een verdubbeling in de arbeidsdeelname. Zo is de arbeidsdeelname sinds 2003 toegenomen tot 11 procent voor 70- tot 75-plussers, en tot 5 procent voor 75-plussers.

Eenzelfde ontwikkeling zien we bij vrouwen, hoewel daar de arbeidsdeelname traditioneel op een lager niveau ligt.

Doorwerken na het pensioen gebeurt meestal op deeltijdbasis, en vaak met een beperkt aantal uren. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek geven een consistent beeld te zien over de periode 2011–2020: ongeveer de helft van de ouderen die doorwerken na hun pensioen doet dat minder dan twaalf uur per week. En AOW'ers die meer dan twaalf uur per week werken, doen dat steeds vaker als zzp'er. Tussen 2013 en 2021 nam dit percentage bij 65- tot 75-jarigen toe van 28 tot 36 procent.

Onbenut arbeidspotentieel

Dingemans et al. (2016) lieten zien dat een klein deel van de ouderen na de pensioenleeftijd tevergeefs actief op zoek ging naar betaald werk, hetgeen wijst op een onbenut arbeidspotentieel. Met de toenemende personeelstekorten is de vraag steeds relevanter geworden hoe groot dit onbenutte potentieel is. Om hier meer zicht op te krijgen, zijn er in oktober 2022 aan 842 volledig gepensioneerden in de leeftijd van 65 tot 80 jaar een aantal vragen voorgelegd over de omstandigheden waaronder zij weer betaald werk zouden overwegen.

Voor de meerderheid van respondenten blijkt het werkzame leven een afgesloten hoofdstuk te zijn. Van de gehele groep van ondervraagde volledig gepensioneerden, geeft 59 procent aan onder geen enkele voorwaarde geïnteresseerd te zijn om weer betaald werk te gaan doen. De rest van de ondervraagden staat er dus onder bepaalde voorwaarden wel voor open.

Figuur 2 toont de belangstelling van volledig gepensioneerde mannen en vrouwen voor een herintreding op de arbeidsmarkt onder verschillende voorwaarden. De belangrijkste drijfveer vormt de inhoud van het werk. Als het werk heel leuk is, geeft bijna 40 procent van de mannen en 35 procent van de vrouwen aan nog belangstelling te hebben voor betaald werk. Dit percentage is ongeveer gelijk aan het percentage dat überhaupt open staat voor een herintreding op de arbeidsmarkt. De inhoud van het werk is dus voor iedereen die overweegt terug te keren van belang.

Het initiatief van werkgevers om gepensioneerden actief te benaderen, lijkt ook te lonen: 28 procent van de mannen en 24 procent van de vrouwen wil betaald werk overwegen als zij daarvoor worden gevraagd. Daarnaast spelen vooral zaken een rol die te maken hebben met flexibiliteit in werktijden, vakanties en thuiswerken.

Om werk voor gepensioneerden aantrekkelijk te maken, moet het vooral een flexibel karakter hebben. Veel minder relevant is echter de beloning. Een goede betaling van het werk trekt veel minder mensen over de streep om zich voor betaald werk beschikbaar te stellen.

De mate waarin gepensioneerden belangstelling hebben om weer te gaan werken verschilt ook naar leeftijd en opleidingsniveau. Bijna de helft van de 66- tot 69-jarigen overweegt om onder bepaalde omstandigheden weer te gaan werken. Dit is substantieel lager onder de groep van 75- tot 79-jarigen, maar ook daar zien we dat één op de drie nog betaald werk wil overwegen. Verder heeft de helft van de hogeropgeleiden belangstelling om weer te gaan werken, tegenover 29 procent van de lageropgeleiden.

De specifieke omstandigheden die belangrijk worden gevonden bij het overwegen van een terugkeer naar werk verschillen echter niet veel naar leeftijden of opleidingsniveaus (of geslacht, zie figuur 2). Voor alle leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus is de top drie van de meest genoemde omstandigheden om betaald werk te overwegen hetzelfde. Het werk moet leuk zijn, men wil werktijden zelf kunnen bepalen, en het helpt als men ervoor gevraagd wordt. Geld wordt in alle gevallen het minst vaak als reden genoemd om te overwegen weer te gaan werken.

Tussen droom en daad

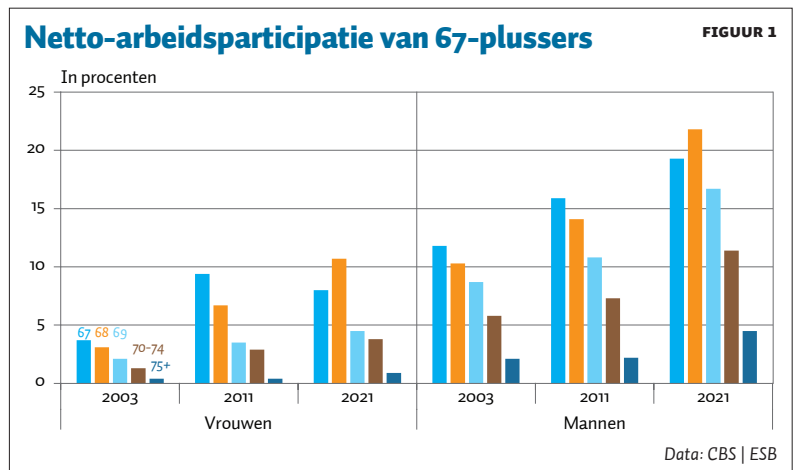
Tussen een eventuele belangstelling voor herintreding op de arbeidsmarkt en het zetten van de feitelijke stap kan nog een groot gat gapen. Het is niet duidelijk in hoeverre het aanbod aansluit op de vraag, en hoe groot die vraag is. Hoewel werkgevers – deels door noodzaak gedreven – steeds welwillender staan ten opzichte van werkende gepensioneerden, is het aantrekken van gepensioneerden in veel organisaties toch nog steeds een taboe. In praktijk blijkt dat slechts iets meer dan een kwart van de mensen met plannen om door te werken na de pensionering, dat ook daadwerkelijk doet (Van Solinge, 2023).

Als een kwart van de gepensioneerden die in onze enquête aangeven te willen werken, dat ook daadwerkelijk zou doen, zou dat gaan om een arbeidspotentieel van tien procent. Bij de huidige 2,6 miljoen inwoners in de leeftijd van 65 tot 80 jaar, van wie de overgrote meerderheid volledig gepensionerd is, gaat het dan om ruim 200.000 potentiële arbeidskrachten. Zij zullen geen voltijdse functies gaan vervullen, maar kunnen op allerlei plekken in organisaties van grote waarde zijn. Denk aan het begeleiden van jongere medewerkers, het inspringen bij ziekte van collega's, het invullen van onpopulaire werktijden, of het uitvoeren van werkzaamheden die door een krappe personeelsbezetting structureel blijven liggen.

Conclusie en discussie

De arbeidsparticipatie van gepensioneerden is de afgelopen jaren gestaag toegenomen in Nederland. Voor een land dat internationaal lange tijd bekend stond om zijn vervoegde uittredingscultuur, is het animo om langer door te werken inmiddels aanzienlijk, ook onder volledig gepensioneerden.

Om het onbenutte arbeidspotentieel onder volledig gepensioneerden aan te spreken, spelen werkgevers een centrale rol (Oude Mulders en Tunney, 2020). Als men



gepensioneerden gericht naar hun interesse vraagt om terug te keren op de arbeidsmarkt, met aantrekkelijke werkzaamheden en flexibele werktijden, zou dit hen over de streep kunnen trekken.

Tot op heden lijkt het organisatiebeleid rond doorwerken na pensionering nog een sterk ad-hoc-karakter te hebben. Vaak komt het initiatief van een individuele werknemer die aangeeft nog even te willen doorwerken, of van een werkgever die iemand vanwege zijn of haar kennis en ervaring nog wat langer binnenboord wil houden. De structurele krapte op de arbeidsmarkt vergt een aanpak waarbij het doorwerken over de pensioendrempel een integraal onderdeel wordt van het HR-beleid. Dat vereist dat men tijdig in gesprek gaat met oudere werknemers, en nieuwe vormen van flexibiliteit ontwikkelt die tegemoet komen aan de wensen van gepensioneerden en arbeidsorganisaties.

Literatuur

- Bijlsma, I., D. Fouarge en R. Montizaan (2017) *Werken met een AOW: Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing*. Netspar Opinion Paper, 69.
- Dalen, H. van, en K. Henkens (2023) *Sociale normen beperken werken na AOW-leeftijd*. ESB, 108(4817), 40–41.
- Dingemans, E., K. Henkens en H. van Solinge (2016) *Access to bridge employment: Who finds and who does not find work after retirement?* *The Gerontologist*, 56(4), 630–640.
- Oude Mulders, J. en O. Tunney (2020) *Werken na de AOW-leeftijd: wat vinden werkgevers?* *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 36(4), 5–7.
- Solinge, H. van (2023) *Onbenut arbeidsreservoir van gepensioneerden*. *Demos*, 39(4). Te vinden op nidi.nl.