ZESDE EDITIE VAN DE AOW MONITOR, 2025

RAPPORT

seo • economisch onderzoek



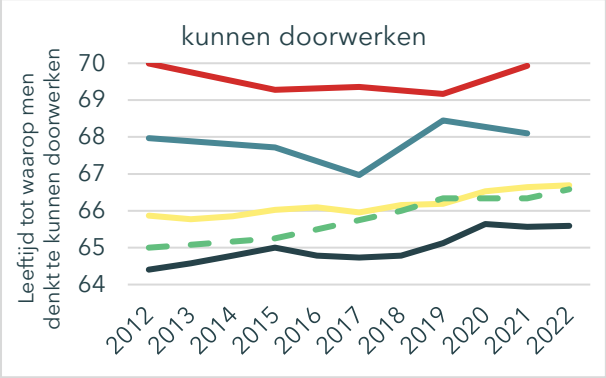
AUTEURS
JELLIEN KNOL, DANIEL VAN VUUREN EN TIM SCHWARTZ

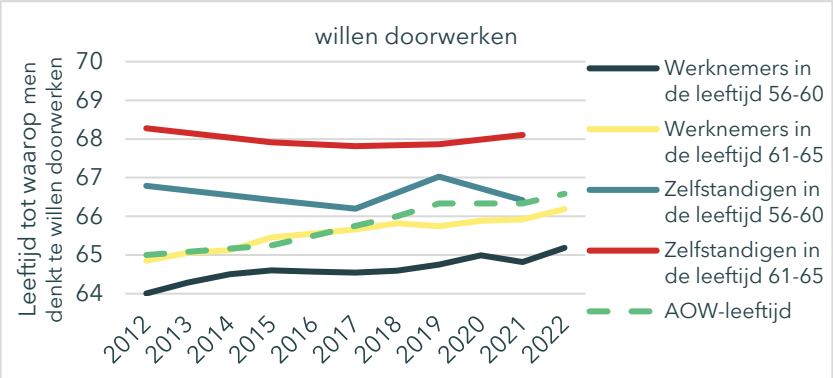
IN OPDRACHT VAN
MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

AMSTERDAM, 2025

Wensen en mogelijkheden → Leeftijd tot wanneer ouderen willen en kunnen doorwerken?

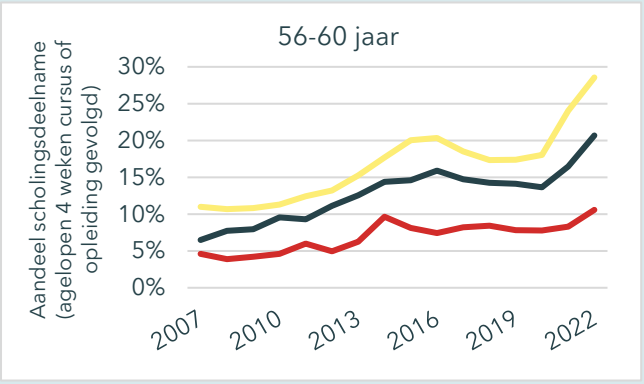
- Werknemers geven aan dat zij steeds langer kunnen en willen doorwerken.
  - Deze ontwikkeling loopt in dezelfde pas als de verhoging van de AOW-leeftijd.
- Zelfstandigen noemen in de periode 2012 tot en met 2022 vrijwel dezelfde leeftijd tot waarop zij denken te kunnen en te willen doorwerken
  - Deze leeftijden liggen boven de geldende AOW-leeftijd

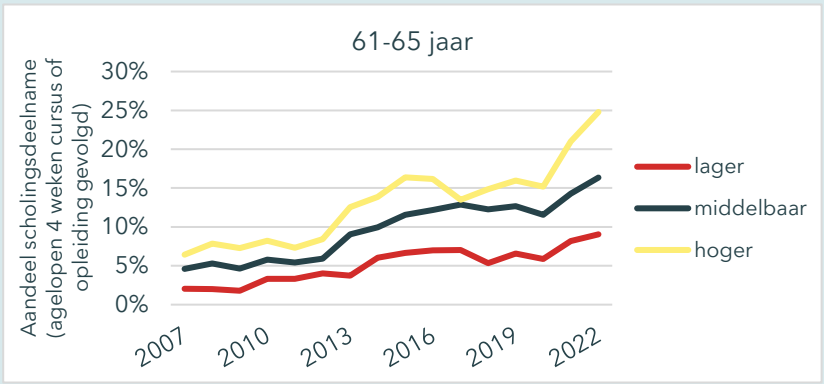




Intermediaire effecten → Wat kunnen werkgevers en werknemers doen?

- Steeds meer oudere werknemers volgen een opleiding of cursus. Dit kan de inzetbaarheid verbeteren.
  - Vooral hoger opgeleiden volgen vaker een opleiding of cursus





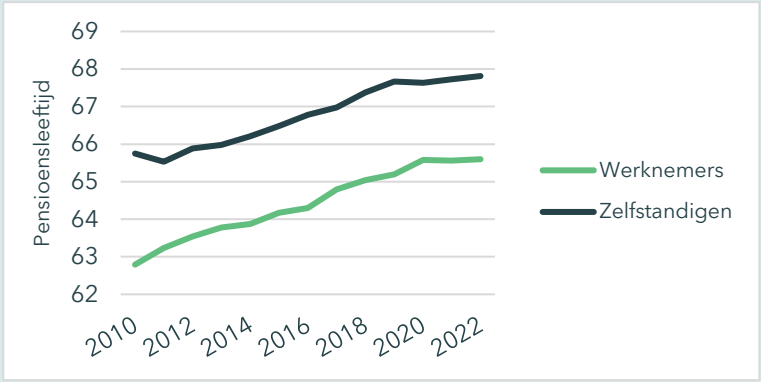
- Steeds meer werkgevers treffen voorzieningen/maatregelen om werknemers in staat te stellen om langer door te werken. Vooral tussen 2019 en 2021 is er een stijging in getroffen voorzieningen/maatregelen.
  - Naast algemeen gezondheidsbeleid gaat het hierbij vaak om aanpassingen in werktijden en het takenpakket.

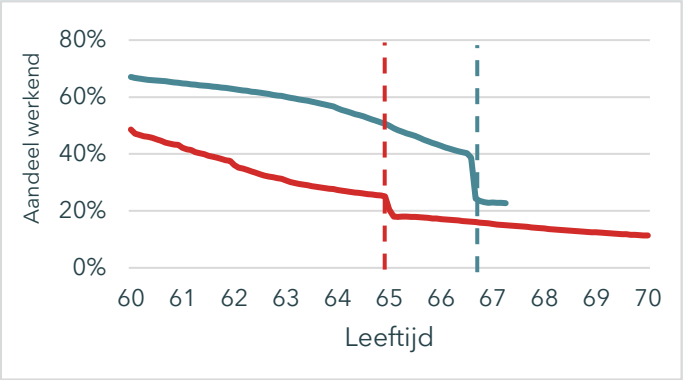
	2010	2012	2014	2016	2019	2021	2024
Voorzieningen/maatregelen getroffen	36,3%	36,8%	39,3%	39,6%	41,1%	64.4%	66,9%

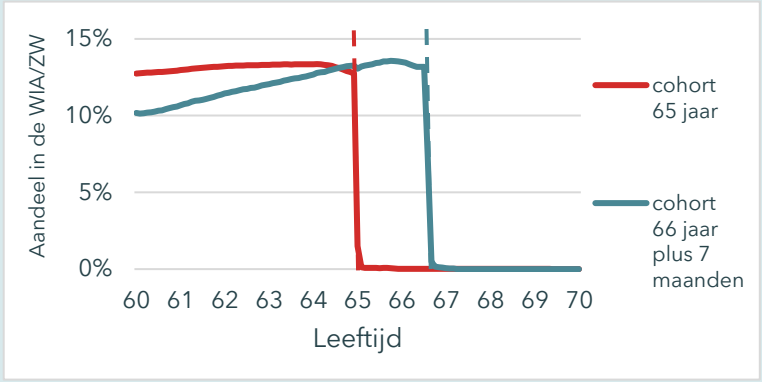
Uitkomsten → Wat zijn de effecten op de arbeidsmarkt, het inkomen en de gezondheid?

Arbeidsmarkt

- De gemiddelde pensioenleeftijd is gestegen. Vanaf 2020 is de toename afgevlakt, mede vanwege een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd.
- Het aandeel werkenden op elke leeftijd stijgt en de grootste uitstroom uit werk vindt plaats op of rond de (hogere) AOW-leeftijd.
  - Tegelijkertijd maken ouderen langer gebruik van de sociale zekerheid, zoals de WIA en ZW.

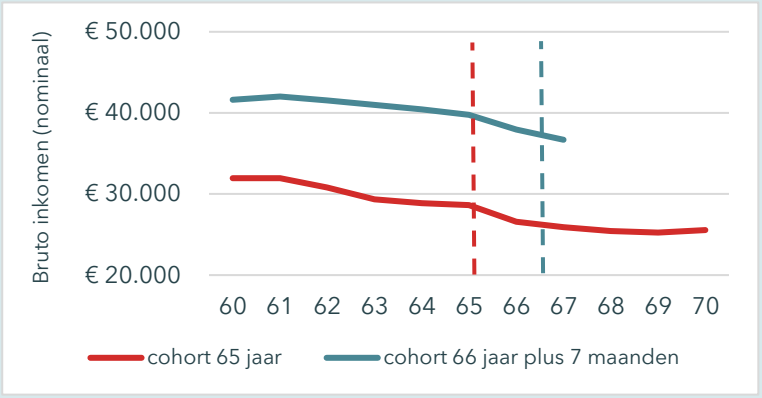






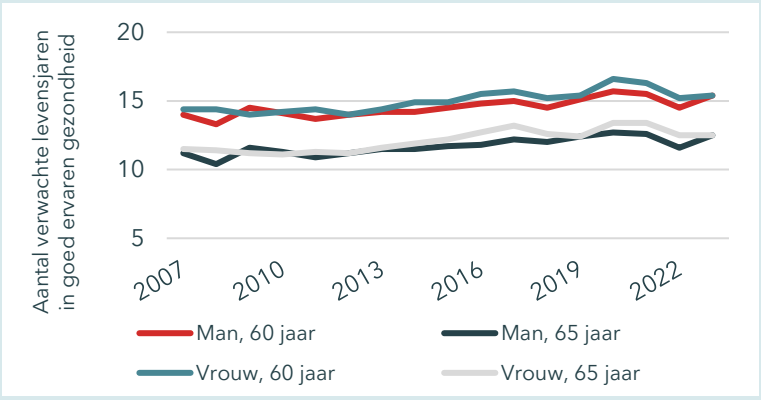
Inkomen

- Rond het bereiken van de AOW-leeftijd daalt het bruto inkomen licht.
  - Verschillen in niveau tussen cohorten worden verklaard door verschillen in het algemene loonniveau tussen de jaren.
- Het is niet evident of dit ook leidt tot een daling van het netto inkomen, omdat de belastingdruk voor AOW'ers lager is.
- Het verlies aan inkomen uit werk wordt grotendeels opgevangen door inkomen uit de AOW en aanvullende pensioenen.



Gezondheid

- De verwachte gezonde levensjaren nemen trendmatig licht toe over de periode 2007 tot en met 2022.



Samenvatting

Door de verhoging van de AOW-leeftijd werken 55- tot 70-jarigen langer door en gaan zij later met pensioen. Hun socialezekerheidsgebruik neemt toe, omdat uitkeringen door de hogere AOW-leeftijd langer doorlopen en het instroomrisico stijgt met de leeftijd.

De AOW-leeftijd stijgt sinds 2013 stapsgewijs van 65 jaar naar 67 jaar in 2025. In opdracht van het ministerie van SZW heeft SEO Economisch Onderzoek de feiten en trends die samenhangen met de AOW-leeftijdsverhoging onderzocht voor de periode 2007-2022. De keuze voor 2022 als eindjaar hangt samen met de beschikbaarheid van integrale data. De AOW-leeftijd in 2022 was toentertijd 66 jaar en 7 maanden.

Dit rapport is de zesde editie van de AOW-monitor. De volgende conclusies zijn te trekken na zes jaar monitoring van de effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd:

- Werknemers van 61 tot 65 jaar willen steeds vaker doorwerken na hun 65ste en denken dit ook vaker te kunnen. Voor zelfstandigen stijgt de leeftijd niet tot waarop zij denken te kunnen en willen doorwerken. Bij hen ligt de leeftijd tot waarop zij willen en kunnen doorwerken al jaren boven de geldende AOW-leeftijd;
- Uit de analyses blijkt dat de verhoging van de AOW-leeftijd heeft bewerkstelligd dat werknemers later met pensioen zijn gegaan. Dit blijkt onder andere uit de stijging in de gemiddelde pensioenleeftijd. De toename in gemiddelde pensioenleeftijd is sinds 2019 wel afgevlakt, vermoedelijk door het minder snel oplopen van de AOW-leeftijd sinds het Pensioenakkoord en mogelijk door effecten van corona;
- De AOW-leeftijd is in de loop der tijd steeds belangrijker geworden als normleeftijd om met pensioen te gaan. Dit komt mede door de afschaffing van de VUT en het prepensioen. Toen dit nog mogelijk was ging een relatief groot deel van de werknemers voor hun 65ste met pensioen. Momenteel blijven de meeste werknemers actief op de arbeidsmarkt totdat zij de AOW-leeftijd bereiken. Of dit zo blijft, nu de fiscale heffing op regelingen voor vervroegd uittreden (RVU) is versoepeld, zal in de komende monitors moeten blijken;
- Naar aanleiding van de hogere AOW-leeftijd is er geen actief substitutie-effect richting de sociale zekerheid, maar het socialezekerheidsgebruik stijgt per saldo wel om twee redenen. Ten eerste leidt de verhoging van de AOW-leeftijd ertoe dat langer een werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering wordt ontvangen. Wie al vóór de AOW-leeftijd een uitkering had, blijft die doorgaans gebruiken tot de nieuwe AOW-leeftijd in plaats van met pensioen te gaan. Dit wijst op passieve substitutie rond de verhoging van de AOW-leeftijd. Ten tweede stijgt het risico op instroom met leeftijd. Er zijn echter geen aanwijzingen dat ouderen massaal rond hun 65ste of rond de nieuwe AOW-leeftijd bewust instromen in sociale zekerheid. Actieve substitutie, waarbij ouderen eerder stoppen met werken om in de periode tussen de oude en de verhoogde AOW-leeftijd een uitkering te gebruiken, komt dus nauwelijks voor;
- Het gebruik van RVU is een optie voor ouderen om eerder te stoppen met werken dan de AOW-leeftijd. Het is nog te vroeg om uitspraken over te doen over het gebruik, omdat de regeling nog slechts twee jaar is gemonitord. Uit de eerste analyses blijkt dat de instroom vooral plaatsvindt tussen 64 en 66 jaar, dus later dan bij de eerdere VUT- en prepensioenregelingen. Vooral laag- en middelbaaropgeleiden maken gebruik van de regeling;
- Werknemers en werkgevers nemen samen maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken. De scholingsdeelname onder oudere werknemers neemt toe en werkgevers treffen vaker algemene gezondheidsmaatregelen of passen werktijden en takenpakketten aan;

- Het verhogen van de AOW-leeftijd heeft nauwelijks effect op het (nominale) bruto inkomen. Ouderen die later hun AOW-leeftijd bereiken vertonen zowel vóór als na die leeftijd geen andere inkomenstrend dan ouderen die eerder de AOW-leeftijd bereikten. Wel is er tussen 60 en 67 jaar een algemene daling in het (nominale) bruto inkomen zichtbaar. Het is niet evident of dit ook leidt tot een daling van het netto inkomen, omdat de belastingdruk voor AOW'ers lager is;
- Het verhogen van de AOW-leeftijd heeft geen meetbaar effect op de gezondheid van ouderen, al is er wel een lichte stijging zichtbaar in het aantal gezonde levensjaren. Tussen 2007 en 2023 is de resterende levensverwachting in goede ervaren gezondheid gemiddeld met 1 jaar en 2 maanden toegenomen en die in goede geestelijke gezondheid met 1 jaar en 7 maanden. In dezelfde periode steeg de AOW-leeftijd met 1 jaar en 10 maanden.

Inhoudsopgave

Samenvatting 4

1 Inleiding: aanleiding, doel en onderzoeksopzet 7

1.1 Aanleiding 7

1.2 AOW-leeftijdstijging 7

1.3 Doel 8

1.4 Onderzoeksopzet 9

1.5 Opzet rapportage 10

2 Wensen en mogelijkheden 11

2.1 Mogelijkheden om door te werken 11

2.2 Wensen om door te werken 12

3 Intermediaire effecten 14

3.1 Arbeidsmarktpositie 14

3.2 Alternatieven voor langer doorwerken: WW, ZW, WIA, bijstand, RVU 25

3.3 Van WW naar werk 50

3.4 Scholingsdeelname 53

3.5 Investeren in belastbaarheid 54

4 Uitkomsten voor werk, inkomen en gezondheid 56

4.1 Arbeidsmarkt en inkomen 56

4.2 Inzetbaarheid en gezondheid 75

Referenties 79

Bijlage A Cijfers en figuren 81

Bijlage A.1 Aanvullende figuren 81

Bijlage A.2 Achterliggende cijfers 86

Bijlage B RDD 87

Bijlage B.1 Uitleg methode 87

Bijlage B.2 Uitleg en resultaten passieve en actieve substitutie 89

Bijlage B.3 Stappen van 1 maand 90

Bijlage C Gebruikte databestanden 92

Bijlage D Inhoud van de monitor en beschikbaarheid datasets 94

1 Aanleiding, doel en onderzoeksopzet

Deze monitor beschrijft de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de arbeidsmarktpositie en gezondheid van ouderen. Dit wordt gedaan door 55- tot 70-jarigen te volgen in de CBS-Microdata.

1.1 Aanleiding

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft invloed op burgers, werkgevers, pensioenfondsen en de overheid. Door de vergrijzing, de krapte op de arbeidsmarkt en de versoepeling van de RVU-heffing is het onderwerp nog steeds jaarlijks relevant. Het is daarom van belang de effecten hiervan te volgen, niet alleen op economisch terrein, maar ook op het gebied van arbeidsparticipatie, uittreding, inzetbaarheid en gezondheid.

Een hogere pensioenleeftijd kan leiden tot een langere loopbaan en een groter aandeel ervaren werknemers op de arbeidsmarkt. Dit vraagt echter ook om voldoende inzetbaarheid van werknemers op latere leeftijd, bijvoorbeeld door bijscholing, flexibele werktijden en aangepaste werkzaamheden. Monitoring geeft inzicht in hoe werkgevers en werknemers hiermee omgaan en biedt aanknopingspunten voor beleid om langer doorwerken mogelijk te maken. Daarnaast kan een hogere pensioenleeftijd gevolgen hebben voor de gezondheid van werknemers. Langer doorwerken kan bijdragen aan behoud van mentale en fysieke fitheid, maar kan ook leiden tot stress en vermoeidheid. Door de effecten op gezondheid in kaart te brengen, kunnen tijdig maatregelen worden genomen die gezond ouder worden ondersteunen.

In deze jaarlijkse rapportage onderzoeken wij daarom in hoeverre de verhoging van de AOW-leeftijd invloed heeft op de mate waarin ouderen (55- tot 70- jarigen) kunnen en willen doorwerken, en wat dit betekent voor hun gezondheid en inzetbaarheid. Daarbij kijken we ook naar hoe personen hun pensioenplanning en inkomenssituatie aanpassen aan de verhoogde AOW-leeftijd.

1.2 AOW-leeftijdstijging

Sinds de invoering van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd op 1 januari 2013 is de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd (zie Tabel 1.1). Tot 2015 gebeurde dit in jaarlijkse stappen van één maand. In de periode 2016 tot en met 2019 werden grotere stappen gezet van drie of vier maanden om het verschil met de levensverwachting sneller te verkleinen. Volgens de oorspronkelijke planning zou deze verhoging in stappen van vier maanden doorgaan tot en met 2021, waarna de AOW-leeftijd gekoppeld zou worden aan de levensverwachting. Daarbij gold dat een toename van de levensverwachting met één jaar ook een verhoging van de AOW-leeftijd met één jaar zou betekenen. Het pensioenakkoord van 2019 bracht hierin verandering met de invoering van de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd. Deze wet zorgde ervoor dat de AOW-leeftijd tot en met 2021 werd bevroren op 66 jaar en vier maanden. Vervolgens steeg de AOW-leeftijd naar 66 jaar en zeven maanden in 2022, 66 jaar en tien maanden in 2023, en 67 jaar in 2024. In hetzelfde akkoord is afgesproken dat vanaf 2025 een nieuwe koppeling met de levensverwachting geldt: voor elk extra jaar levensverwachting stijgt de AOW-leeftijd nog maar met acht maanden in plaats van één jaar. Op basis van deze nieuwe formule is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar voor de periode 2025–2027 en op 67 jaar en drie maanden voor de periode 2027–2030.

Tabel 1.1 Na het pensioenakkoord gaat de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd langzamer

Jaar	AOW-gerechtigde leeftijd voor pensioenakkoord 2019	AOW-gerechtigde leeftijd na pensioenakkoord in 2019
2012	65	
2013	65 + 1 maand	
2014	65 + 2 maanden	
2015	65 + 3 maanden	
2016	65 + 6 maanden	
2017	65 + 9 maanden	
2018	66	
2019	66 + 4 maanden	66 + 4 maanden
2020	66 + 8 maanden	66 + 4 maanden
2021	67	66 + 4 maanden
2022	67 + 3 maanden	66 + 7 maanden
2023	67 + 3 maanden	66 + 10 maanden
2024	67 + 3 maanden	67
2025	67 + 3 maanden	67
2026	67 + 3 maanden	67
2027		67
2028		67 + 3 maanden
2029		67 + 3 maanden
2030		67 + 3 maanden

Bron: Rijksoverheid

1.3 Doel

In 2019 liet het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voor het eerst onderzoek doen naar de effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd (Kok et al., 2019). Naar aanleiding van de in datzelfde jaar uitgevoerde beleidsdoorlichting van artikel 8 Oudedagsvoorziening van de SZW-begroting besloot het ministerie deze monitor voort te zetten. Het doel was om gedurende vijf jaar jaarlijks de feiten en trends rond de AOW-leeftijdsverhoging en het langer doorwerken in kaart te brengen.

Sindsdien zijn er vier extra edities verschenen: de tweede in april 2021, de derde in december 2021, de vierde in maart 2023 en de vijfde in maart 2024. Na deze eerste periode van vier monitors wil SZW de monitor opnieuw voortzetten. Deze rapportage vormt de eerste editie in de nieuwe reeks. Ten opzichte van de voorgaande reeksen zijn de volgende analyses toegevoegd:

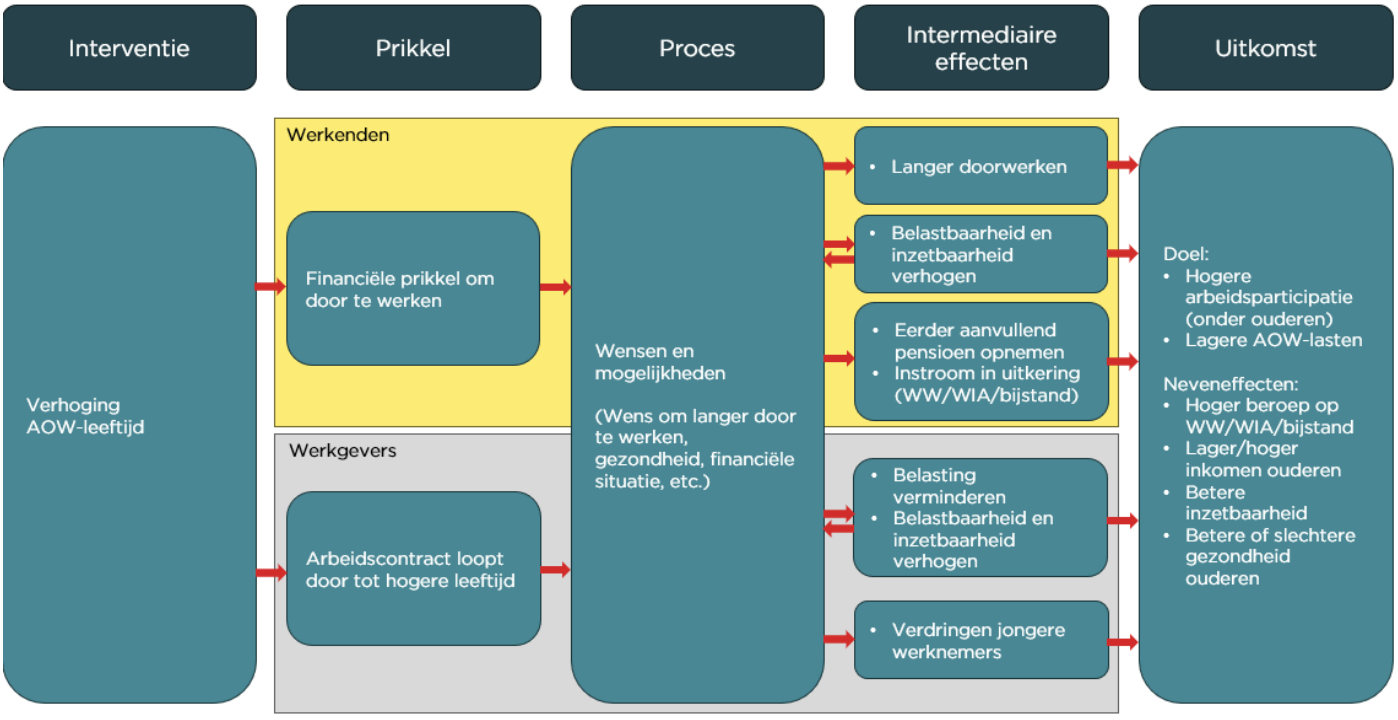
- Een causale analyse (RDD) van de arbeidsmarktposities (pensioen, werkend, WW, ZW/WIA en bijstand);
- Uitsplitsingen naar geslacht en opleidingsniveau;
- Inzicht in het aandeel van elke inkomensbron in het totale inkomen;
- Een analyse van het aantal gewerkte uren van werknemers van tussen de 60 en 70 jaar;
- De instroom in de RVU.

Het doel blijft om periodiek de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt, het inkomen, de inzetbaarheid en gezondheid van 55- tot en met 75-jarigen in kaart te brengen. Voor de meeste indicatoren wordt de periode 2007 tot 2022[1] geanalyseerd voor alle personen van 55 tot en met 75 jaar die op 31 december van het betreffende jaar in Nederland wonen. Daarnaast wordt onderzocht in hoeverre factoren zoals inkomen, opleidingsniveau en geslacht van invloed zijn op de manier waarop ouderen reageren op de verhoging van de AOW-leeftijd. Meer achtergrondinformatie over de gebruikte databestanden is te vinden in bijlagen C en D.

1.4 Onderzoeksopzet

Het conceptueel kader dat ten grondslag ligt aan de monitor wordt weergegeven in Figuur 1.1. Het kader is gebaseerd op een evaluatiemodel waarin meerdere fasen worden onderscheiden van interventie op de AOW-leeftijd tot uitkomsten. Het model beschrijft dat de interventie (verhoging AOW-leeftijd) leidt tot prikkels onder werknemers en werkgevers om hun gedrag aan te passen. Het proces van deze aanpassing hangt af van de wensen en mogelijkheden om langer door te werken. Uiteindelijk leiden de gedragsveranderingen tot intermediaire effecten en beleidsuitkomsten. Zie Box 1.1 voor een uitgebreidere beschrijving van het conceptueel kader.

Figuur 1.1 Beleidstheorie verhoging AOW-leeftijd



Bron: SEO Economisch Onderzoek

[1] De keuze voor 2022 als eindjaar hangt samen met de beschikbaarheid van integrale data

Box 1.1 Uitleg beleidstheorie verhoging AOW-leeftijd

Beschrijving fases waarmee de verhoging AOW-leeftijd een impact heeft op de beleidspraktijk
Fase 1: De verhoging van de AOW-leeftijd geeft werkenden een extra financiële prikkel om door te werken omdat zij pas later AOW ontvangen. Ook werkgevers ondervinden een prikkel omdat hun werknemers langer in dienst zullen blijven doordat de arbeidscontracten voor onbepaalde tijd veelal automatisch doorlopen tot de AOW-leeftijd.

Fase 2: Door de prikkels uit fase 1 zullen zowel werknemers als werkgevers hun wensen moeten aanpassen aan de nieuwe situatie. Accepteren werknemers een lager pensioen of werken ze langer door? Laten werkgevers langer doorwerken toe? Het proces waarop deze voorkeuren veranderen hangt ook af van de mogelijkheden die zij hebben. De prikkel voor werkenden en werkgevers om langer door te werken werkt uitsluitend effectief als werkenden ook in staat zijn om door te werken en ook de motivatie hebben om aan de slag te blijven. Dit wordt enerzijds beïnvloed door de belastbaarheid en inzetbaarheid van het individu, anderzijds door de belasting van het werk.

Fase 3: In deze fase zetten werknemers en werkgevers hun wensen, gegeven de mogelijkheden die zij ervaren, om in gedrag (intermediaire effecten). Degenen die willen doorwerken zullen gedurende hun loopbaan bijvoorbeeld meer kunnen gaan investeren in het vergroten van hun belastbaarheid en inzetbaarheid, bijvoorbeeld door het volgen van scholing. Daarnaast is het mogelijk dat werknemers die niet langer willen doorwerken ervoor kiezen om meer te gaan (bij)sparen voor hun pensioen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat werknemers alternatieve routes opzoeken om alsnog vervroegd uit te treden. Een laatste intermediair effect is de mogelijke verdringing van jonge werknemers, doordat ouderen langer doorwerken en daarmee arbeidsplaatsen bezet houden. Dit effect wordt in deze monitor niet verder behandeld.

Fase 4: Deze fase omvat uiteindelijk de beleidsuitkomsten. Het uiteindelijke doel van de verhoging van de AOW-leeftijd is om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. De AOW-lasten zullen dan gaan dalen. Tegelijkertijd zijn er neveneffecten mogelijk zoals een hoger beroep op WW/WIA en bijstand, en potentiële inkomenseffecten.

Bron: SEO Economisch Onderzoek

1.5 Opzet rapportage

Het rapport volgt het conceptueel kader in Figuur 1. Hoofdstuk 2 bespreekt de trends in de wensen en mogelijkheden die werknemers hebben om langer door te werken. Hoofdstuk 3 bespreekt vervolgens de intermediaire effecten en hoofdstuk 4 gaat in op de uitkomstmaten. Achtergrondinformatie en aanvullende uitleg zijn opgenomen in de bijlagen.

2 Wensen en mogelijkheden

Werknemers van 61 tot 65 jaar willen sinds de stijging van de AOW-leeftijd steeds vaker doorwerken na hun 65e en denken dit ook vaker te kunnen. Voor zelfstandigen stijgt de leeftijd niet tot waarop zij denken te kunnen en willen doorwerken. Bij hen ligt de leeftijd tot waarop zij willen en kunnen doorwerken al jaren boven de geldende AOW-leeftijd.

2.1 Mogelijkheden om door te werken

In de periode 2012 tot en met 2022 is er onder werknemers een lichte stijging te zien in de leeftijd tot waarop zij verwachten te kunnen doorwerken (zie Figuur 2.1). Deze verwachte leeftijd ligt rondom de AOW-leeftijd, maar stijgt minder snel dan de AOW-leeftijd zelf. Waar werknemers van 61 tot 65 jaar in de periode 2012–2018 nog dachten langer door te kunnen werken dan de AOW-leeftijd, ligt deze verwachting sinds 2018 vrijwel gelijk aan de AOW-leeftijd. Toekomstige metingen moeten uitwijzen of deze verwachte leeftijd om te kunnen doorwerken op de AOW-leeftijd blijft of daar mogelijk onder komt.

Opvallend is dat werknemers van 56 tot 60 jaar verwachten korter te kunnen doorwerken dan werknemers van 61 tot 65 jaar. Dit verschil kan niet worden verklaard door een selectie-effect[2], want ook wanneer alleen personen worden meegenomen die op hun 65ste nog werken, blijft het verschil bestaan. Een mogelijke verklaring is dat het perspectief op het eigen vermogen om door te werken verandert naarmate men ouder wordt. Jongere werknemers onderschatten mogelijk hun toekomstige doorwerkmogelijkheden, terwijl zij op hogere leeftijd, dichter bij de pensioenleeftijd, ervaren dat zij in werkelijkheid nog wel kunnen doorwerken.

Bij zelfstandigen is er in de periode 2012–2022 geen stijgende trend te zien in de verwachte doorwerkleeftijd (zie Figuur 2.1). Wel verwachten zelfstandigen aanzienlijk langer door te kunnen werken dan werknemers, en bovendien langer dan de AOW-leeftijd.

Lager opgeleide werknemers verwachten tussen hun 55ste en 60ste gemiddeld één jaar korter door te kunnen werken dan hoger opgeleide werknemers (zie Figuur A.1). In de leeftijdsgroep van 61 tot 65 jaar neemt dit verschil af tot een half jaar. Voor zelfstandigen is het verschil groter: lager opgeleide zelfstandigen verwachten in beide leeftijdsgroepen (55–60 en 61–65 jaar) gemiddeld twee jaar minder lang door te kunnen werken dan hoger opgeleide zelfstandigen.

[2] Een mogelijk selectie-effect is dat een deel van de 56- tot en met 60-jarigen vóór hun 61ste met pensioen gaat en daardoor niet in de vragenlijst komen op de leeftijd 61 tot en met 65 jaar, terwijl 61- tot en met 65-jarigen per definitie nog werken bij het invullen van de vragenlijst. Hierdoor kunnen beide groepen een andere gemiddelde pensioenleeftijd hebben, wat invloed heeft op hun verwachting te kunnen doorwerken. Echter, bij een analyse waarin alleen ouderen worden meegenomen die op hun 65ste nog werken blijft dit verschil bestaan.

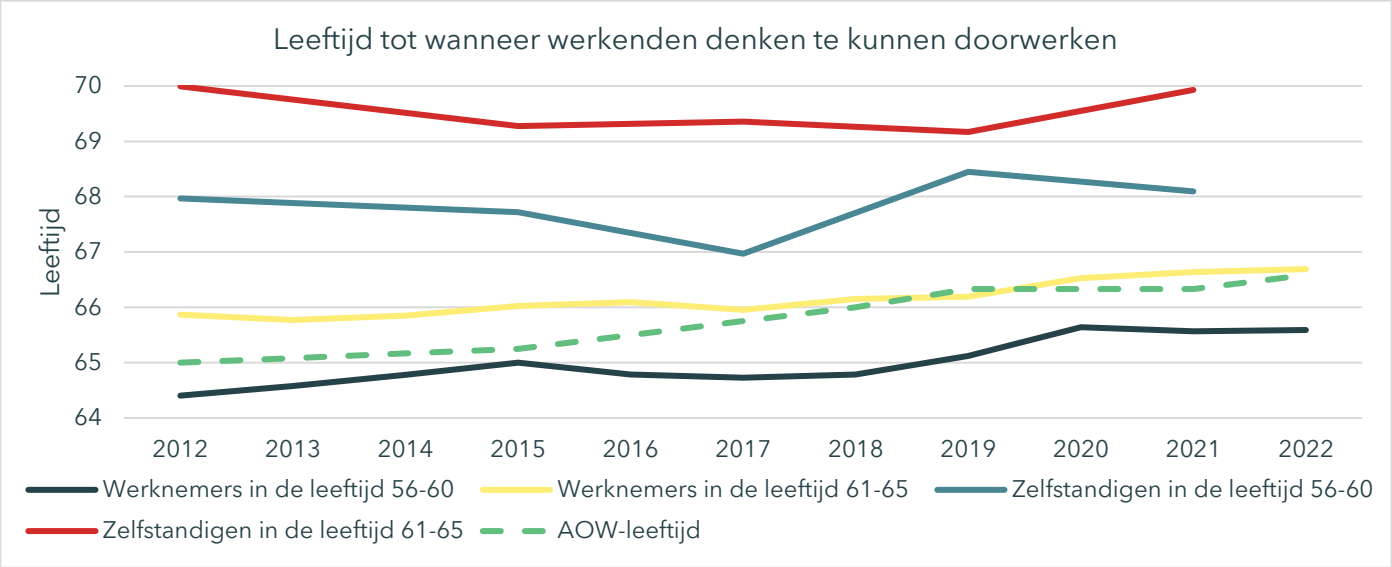
2.2 Wensen om door te werken

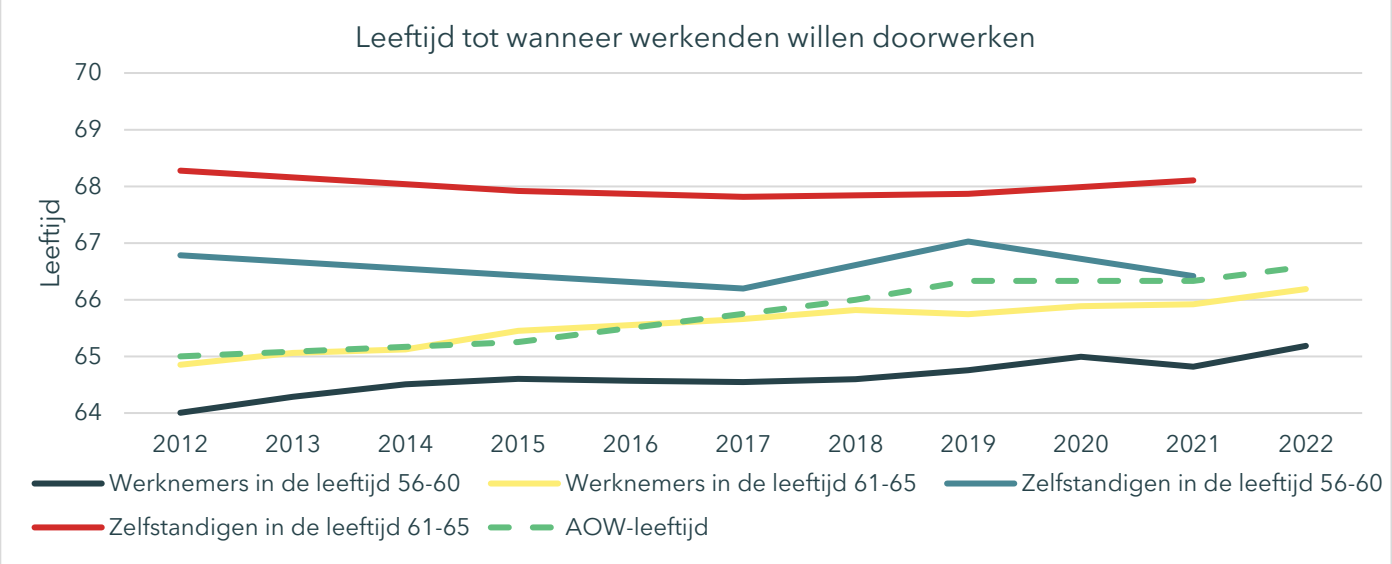
Tussen 2010 en 2022 is onder werknemers een lichte stijging zichtbaar in de leeftijd tot waarop zij willen doorwerken (zie Figuur 2.1). Deze gewenste doorwerkleeftijd ligt doorgaans iets lager dan de leeftijd tot waarop zij denken te kunnen doorwerken.

Voor zelfstandigen is in de periode geen duidelijke trend zichtbaar in de gewenste doorwerkleeftijd (zie Figuur 2.1). De gewenste doorwerkleeftijd ligt echter gemiddeld ruim een jaar lager dan de leeftijd tot waarop zij denken daadwerkelijk te kunnen doorwerken.

Onder werknemers bestaan er geen verschillen tussen opleidingsniveaus in de wens om door te werken (zie Figuur A.1). Bij zelfstandigen ligt dit anders: hoger opgeleiden geven aan gemiddeld één jaar langer door te willen werken dan middelbaar en lager opgeleide zelfstandigen.

Figuur 2.1 Werknemers kunnen en willen doorwerken tot de AOW-leeftijd, zzp'ers langer





Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De weergeven leeftijd is de gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers en zelfstandigen in de NEA of ZEA aangeven denken te kunnen en te willen doorwerken. Werknemers (zelfstandigen) worden meegeteld als werknemer (zelfstandige) als hun hoofdinkomen uit werknemerschap (zelfstandig ondernemerschap) komt. Werknemers en zelfstandigen worden ingedeeld in leeftijdscategorieën op basis van de leeftijd waarop zij antwoord hebben gegeven op de vraag.

3 Intermediaire effecten

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft ertoe geleid dat werknemers gemiddeld later met pensioen gaan. Er zijn geen aanwijzingen voor een actief substitutie-effect naar de sociale zekerheid. Per saldo neemt het socialezekerheidsgebruik toe, omdat uitkeringen (WW, WIA en bijstand) door de hogere AOW-leeftijd langer doorlopen en het instroomrisico toeneemt met de leeftijd.

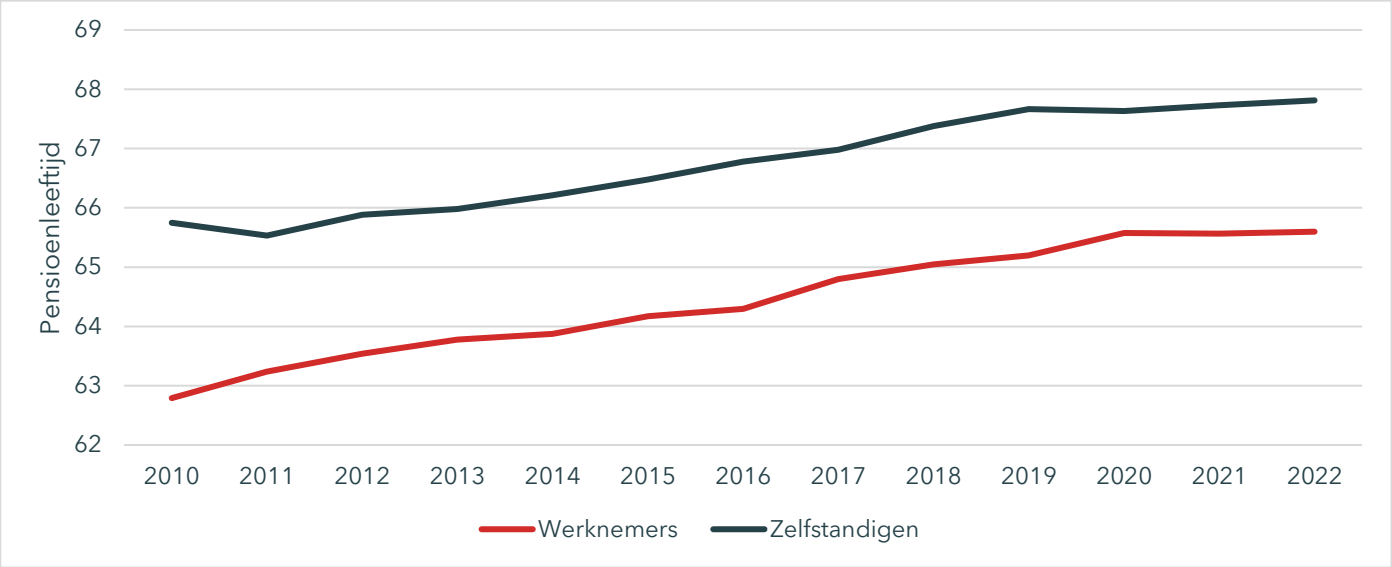
3.1 Arbeidsmarktpositie

Tussen 2010 en 2020 stijgt de gemiddelde pensioenleeftijd[3] van werknemers en zelfstandigen (zie Figuur 3.1). De stijging van de pensioenleeftijd is relatief sterk voor werknemers, maar wel vanaf een lager uitgangsniveau. In 2010 was de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers 63 jaar en die van zelfstandigen 66 jaar. Tien jaar later is de pensioenleeftijd van werknemers bijna 66 jaar en die van zelfstandigen bijna 68 jaar. De relatief sterke stijging van de pensioenleeftijd van werknemers kan verband houden met de uitfasering van vroegpensioenregelingen, die in de eerste jaren na 2010 nog een rol speelde. Een andere verklaring is dat de AOW-leeftijd minder bepalend is voor het uittredingsgedrag van zelfstandigen dan voor werknemers. Dit kan samenhangen met verschillende mechanismen. Zo kan het normerende effect van de AOW-leeftijd voor werknemers relatief sterk zijn. Daarnaast kan automatische uittreding een grotere rol spelen bij werknemers dan zelfstandigen, bijvoorbeeld doordat arbeidsovereenkomsten vaak automatisch eindigen bij het bereiken van die leeftijd. Zo blijkt uit Rabaté en Rochut (2020) en Morris en Dostie (2023) dat het opheffen van een verplichte pensioenleeftijd ertoe leidt dat werknemers langer doorwerken. Daarnaast spelen financiële prikkels die direct of indirect aan de AOW-leeftijd zijn gekoppeld een rol, waarbij de invloed daarvan voor werknemers doorgaans sterker is dan voor zelfstandigen.

Vanaf 2020 is de stijging in gemiddelde pensioenleeftijd afgevlakt. Een voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat de AOW-leeftijd in de periode 2019-2021 niet is verhoogd. Een andere mogelijke verklaring is de versoepeling van de RVU, waardoor vervroegde uittreding vaker mogelijk is gemaakt dan in voorgaande jaren.

[3] De pensioenleeftijd wordt bepaald op het moment waarop iemand voor het eerst pensioen als hoofdinkomen ontvangt. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten (tweede en derdepijlerpensioen), en buitenlandse pensioenuitkeringen. Het is mogelijk dat iemand na het bereiken van deze pensioenleeftijd nog steeds inkomen uit arbeid heeft. In sommige gevallen kan inkomen uit arbeid zelfs op een later moment opnieuw het hoofdinkomen worden.

Figuur 3.1 De gemiddelde pensioenleeftijden van werknemers en zelfstandigen zijn gestegen

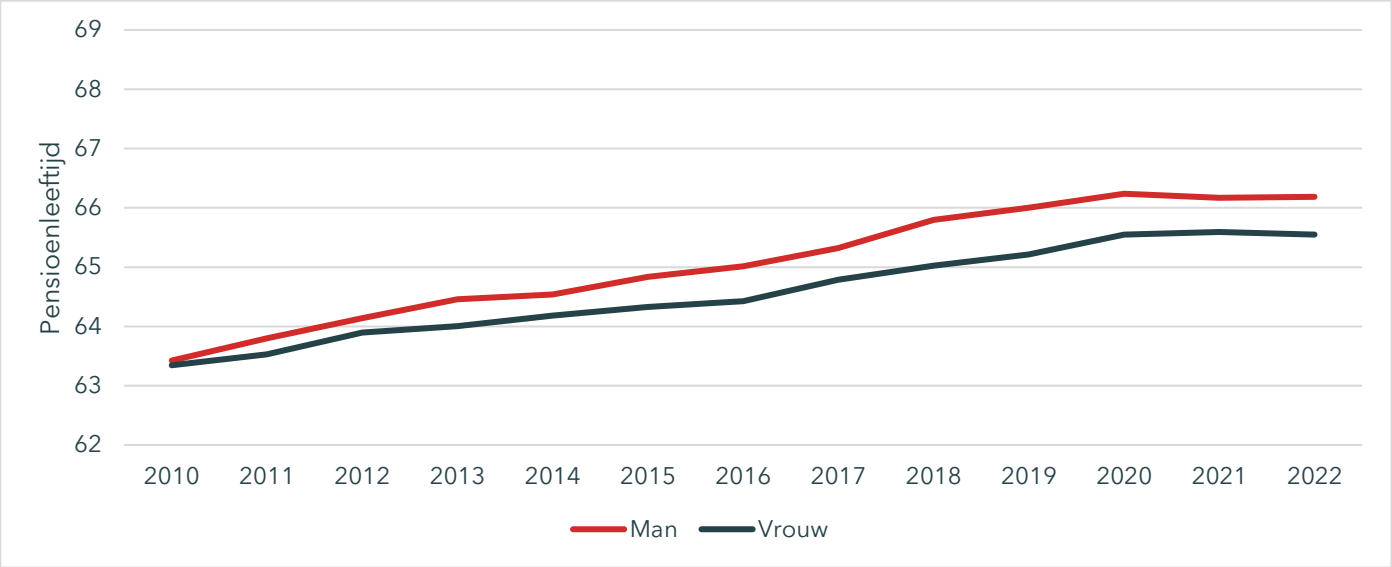


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De pensioenleeftijd betreft de gemiddelde leeftijd van personen die in het betreffende jaar met pensioen zijn gegaan. De pensioenleeftijd wordt bepaald op het moment waarop iemand voor het eerst pensioen als hoofdinkomen ontvangt. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. De classificatie als werknemer of zelfstandige is gebaseerd op het hoofdinkomen in het jaar voorafgaand aan pensionering.

Vrouwen treden gemiddeld eerder uit dan mannen en het verschil neemt bovendien toe in de tijd (zie Figuur 3.2). In de laatste waarnemingsjaren bedraagt het verschil meer dan een halfjaar. Deels kan dit worden verklaard door de coördinatie van uittreding binnen huishoudens waarbinnen de vrouw vaak de jongste partner is. Hierdoor komt het voor dat vrouwen met pensioen gaan op of rond de AOW-leeftijd van hun oudere partner (Rutten et al., 2025).

Figuur 3.2 Pensioenleeftijd van mannen stijgt relatief hard



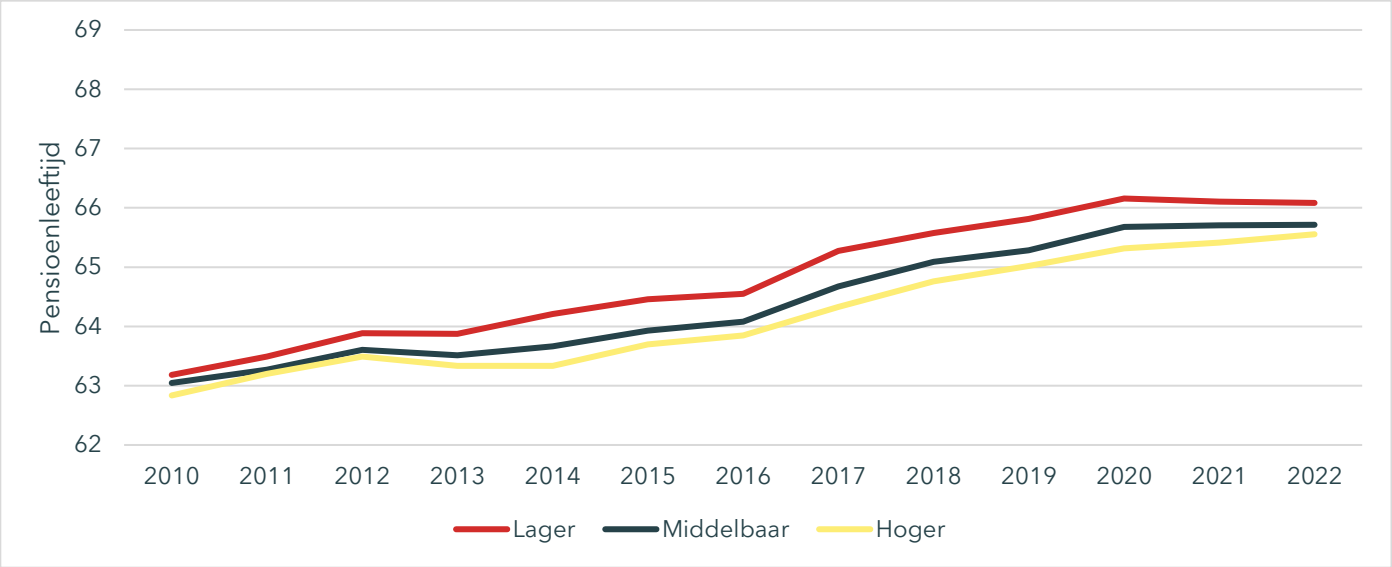
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De pensioenleeftijd betreft de gemiddelde leeftijd (gemeten in december) van personen die in het betreffende jaar met pensioen zijn gegaan. De pensioenleeftijd wordt bepaald op het moment waarop iemand voor het eerst pensioen als hoofdinkomen ontvangt. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen.

Hoger opgeleiden treden eerder uit dan lager opgeleiden (zie Figuur 3.3). Zij hebben mogelijk vaker middelen om vroegpensionering mee te financieren, zoals meer opbouw in de tweede pijler.

De verschillen tussen opleidingsniveaus zijn met name in de periode tot 2014 groter geworden. In de periode tussen 2014 en 2020 treden hoger opgeleiden gemiddeld een jaar eerder uit dan lager opgeleiden. In recente jaren daalt het verschil weer enigszins. Een mogelijke verklaring voor het laatste is de versoepelde RVU-heffing, waar lager en middelbaar opgeleiden vaker gebruik van maken (zie Sectie 3.2.4).

Figuur 3.3 Hoger opgeleiden gaan gemiddeld eerder met pensioen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

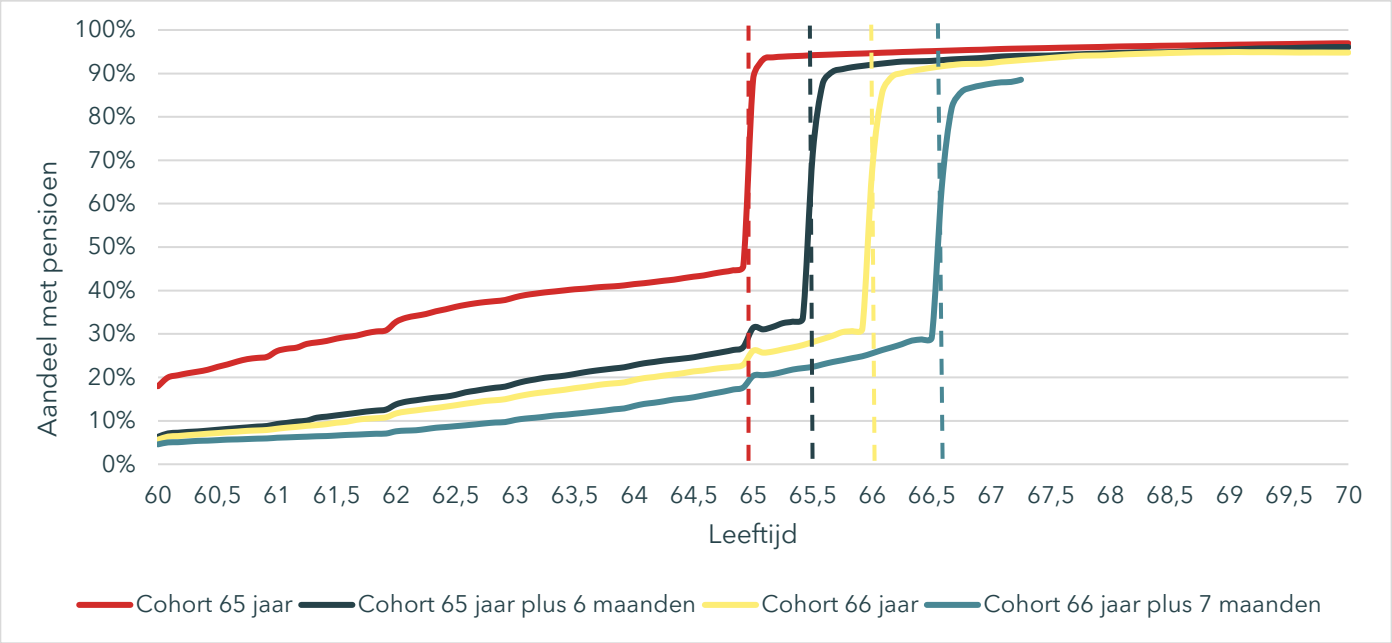
Noot: De pensioenleeftijd betreft de gemiddelde leeftijd van personen die in het betreffende jaar met pensioen zijn gegaan. De pensioenleeftijd wordt bepaald op het moment waarop iemand voor het eerst pensioen als hoofdinkomen ontvangt. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager valt, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

Ongeveer de helft van alle werkende ouderen treedt uit op de AOW-leeftijd of net hieromheen (zie Figuur 3.4). Een grote, maar krimpende groep treedt eerder uit dan de AOW-leeftijd. In de loop van de tijd slinkt deze groep van 45 naar 30 procent. Opvallend is dat in alle cohorten rond de leeftijd van 65 jaar een lichte trendbreuk zichtbaar is. Dit wijst erop dat 65 jaar, ondanks de verhoging van de AOW-leeftijd, nog steeds deels als normleeftijd voor pensioen wordt beschouwd. Een kleine, maar groeiende groep treedt uit na de AOW-leeftijd. Het aandeel van de werkenden dat uiterlijk op de AOW-leeftijd uittreedt daalt in de loop van de tijd van 95 naar 90 procent. Dus meer dan 10 procent van alle werkenden treedt thans uit na de AOW-leeftijd.

Vrouwen zijn sterker geneigd om op de AOW-leeftijd met pensioen te gaan dan mannen (zie Figuur 3.5). Bij mannen is meer flexibiliteit te zien in de pensioenleeftijden, zowel voor als na de AOW-leeftijd. Vooral in het cohort 65 jaar gingen mannen vaak eerder met pensioen, mogelijk doordat zij vaker gebruikmaakten van de VUT of het prepensioen. In latere cohorten wordt dit verschil kleiner. Toch blijven mannen gemiddeld later met pensioen gaan dan vrouwen. Dit blijkt uit het feit dat het aandeel mannen dat met pensioen gaat (gestippelde lijn) zowel vóór als na het bereiken van de AOW-leeftijd doorgaans lager ligt dan dat van vrouwen (doorgetrokken lijn).

Het aandeel hoger opgeleiden dat eerder dan de AOW-leeftijd met pensioen gaat is tweemaal zo hoog als dat van lager opgeleiden (zie Figuur 3.6). Van de hoger opgeleiden is circa 40 procent al met pensioen wanneer de AOW-leeftijd wordt bereikt, terwijl dit voor lager opgeleiden circa 20 procent is. Bij de oudere cohorten zijn deze percentages iets hoger, maar geldt dezelfde verhouding tussen hoger en lager opgeleiden. Middelbaar opgeleiden nemen een tussenpositie in. Lager opgeleiden zijn bovendien sterker geneigd om op de AOW-leeftijd met pensioen te gaan dan hoger opgeleiden.

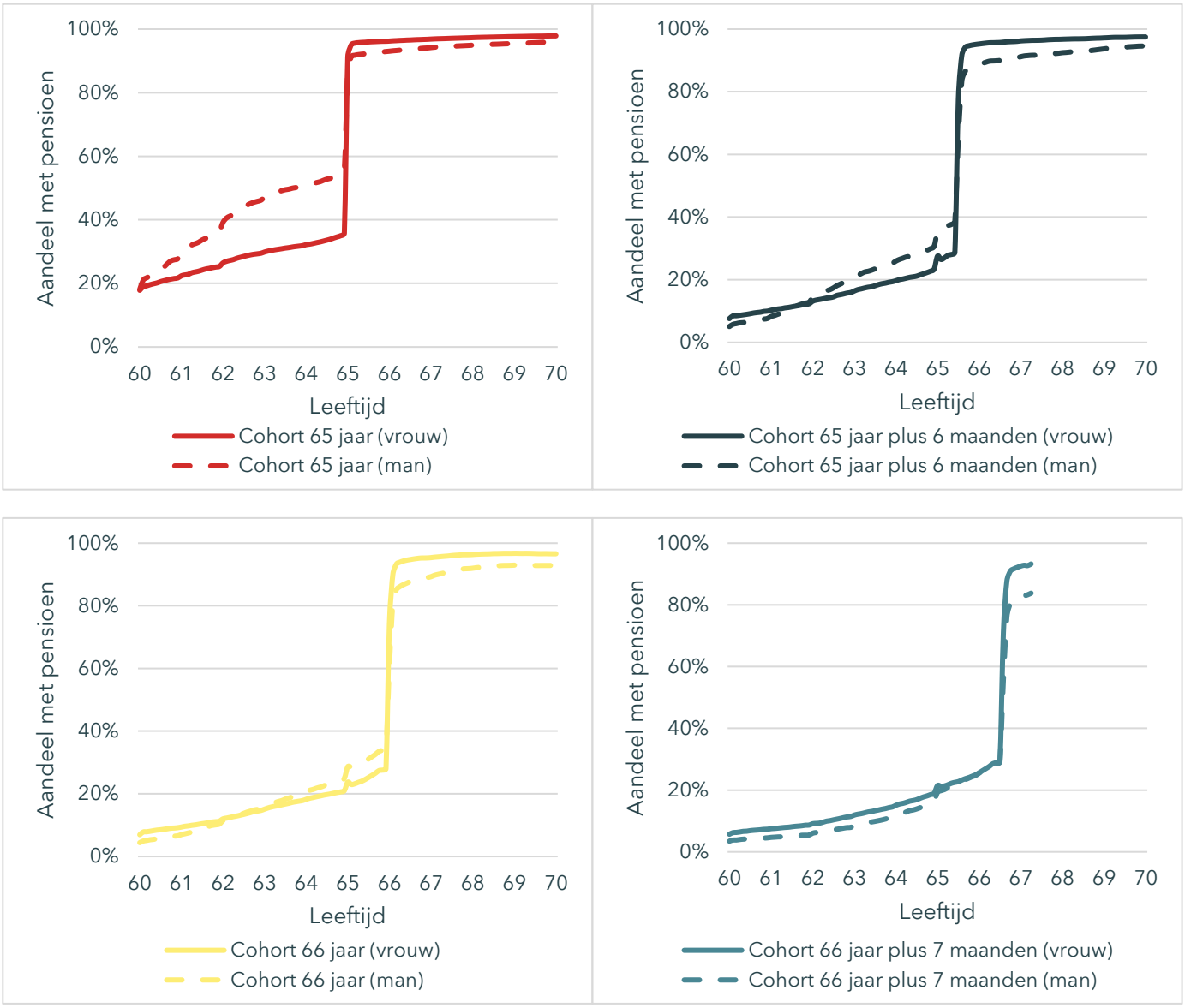
Figuur 3.4 Ongeveer 50 procent gaat op het moment van het bereiken van de AOW-leeftijd met pensioen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met pensioen is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort dat met pensioen is. Een persoon wordt als gepensioneerd beschouwd zodra het hoofdinkomen voor het eerst uit pensioen bestaat. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

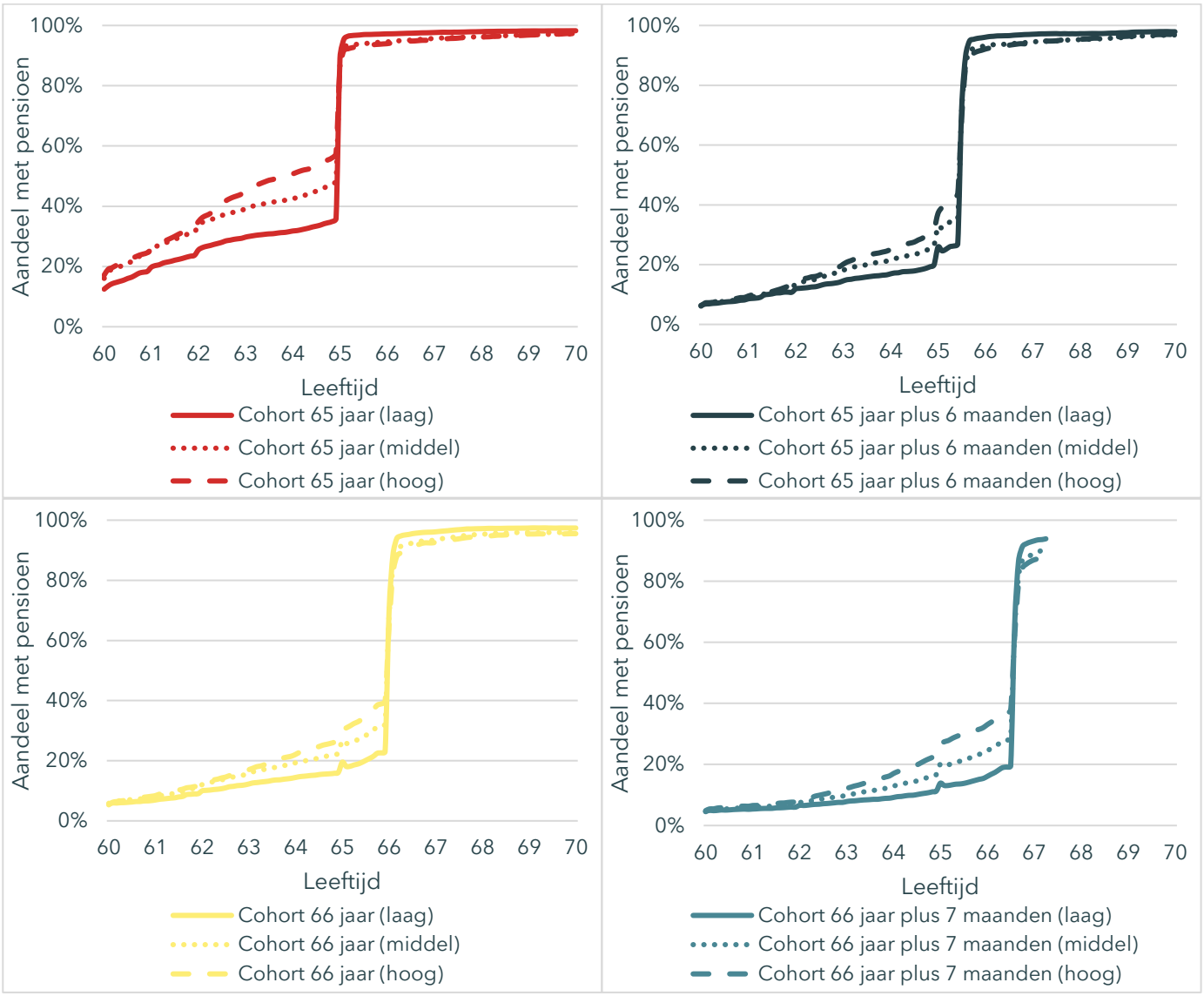
Figuur 3.5 Vrouwen zijn sterker geneigd om op de AOW-leeftijd met pensioen te gaan dan mannen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met pensioen is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort en geslacht dat met pensioen is. Een persoon wordt als gepensioneerd beschouwd zodra het hoofdinkomen voor het eerst uit pensioen bestaat. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Figuur 3.6 Hoger opgeleiden gaan eerder met pensioen dan lager opgeleiden



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met pensioen is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort en opleidingsniveau dat met pensioen is. Een persoon wordt als gepensioneerd beschouwd zodra het hoofdinkomen voor het eerst uit pensioen bestaat. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

Een hogere AOW-leeftijd leidt tot een sterke daling in het aandeel ouderen dat met pensioen gaat (Tabel 3.1). Bij een verhoging van de AOW-leeftijd met 3 of 4 maanden daalt de kans op uittreding in de maand na de oude AOW-leeftijd met de helft. Eerdere AOW-leeftijdsverhogingen met stappen van 1 maand zijn te vinden in Bijlage B.3.

Het al dan niet langer doorwerken hangt bij lager opgeleiden het sterkst samen met de AOW-leeftijd en het minst sterk bij hoger opgeleiden (Tabel 3.1). Lager opgeleiden reageren bijna twee keer zo sterk op het verhogen van de AOW-leeftijd dan hoger opgeleiden.[4] Vrouwen reageren iets sterker op een hogere AOW-leeftijd dan mannen, maar dit verschil is niet groot.

Tabel 3.1 Door het stijgen van de AOW-leeftijd daalt de kans op pensioen met de helft

	Effect van de AOW-verhoging op pensioen				
	65+3 naar 65 +6	**65+6 naar 65+9**	**65+9 naar 66**	**66 naar 66+4**	**66+4 naar 66 +7**
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden
Totaal	-0.501***	-0.523***	-0.521***	-0.532***	-0.518***
Opleiding					
Laag	-0.572***	-0.617***	-0.603***	-0.629***	-0.643***
Middel	-0.463***	-0.469***	-0.492***	-0.512***	-0.544***
Hoog	-0.374***	-0.404***	-0.380***	-0.383***	-0.384***
Geslacht					
Man	-0.412***	-0.440***	-0.441***	-0.468***	-0.471***
Vrouw	-0.589***	-0.606***	-0.600***	-0.595***	-0.562***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om met pensioen te zijn. Een persoon wordt als gepensioneerd beschouwd zodra het hoofdinkomen uit pensioen bestaat. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. Voor elke AOW-leeftijdsverhoging worden een behandel- en controlegroep vergeleken van personen die binnen een bandbreedte van zes maanden voor of na de drempelwaarde (de geboortedatum waarop de nieuwe AOW-leeftijd ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de oude AOW-leeftijd plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

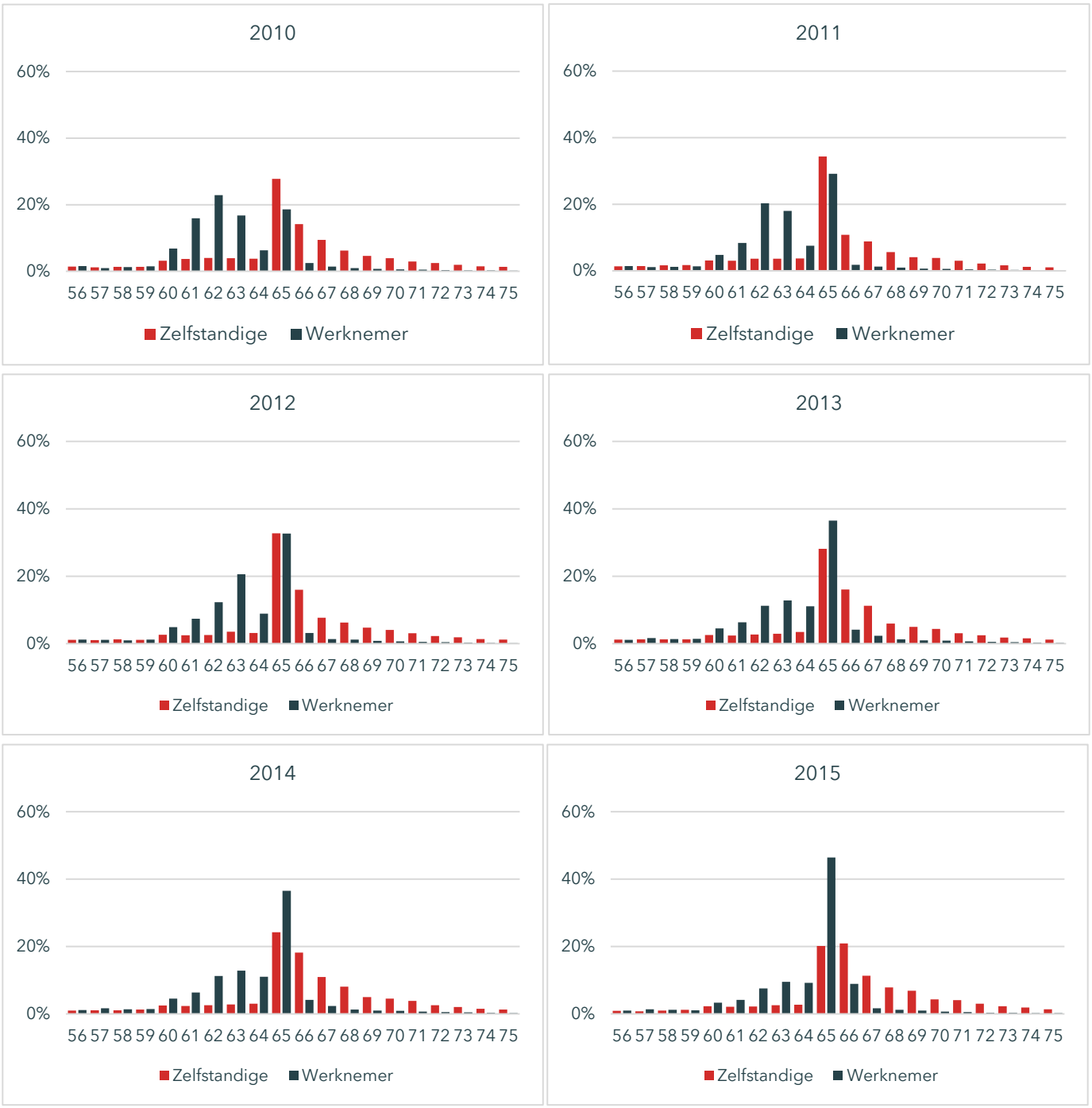
De spreiding over verschillende pensioenleeftijden neemt vooral voor werknemers steeds verder af in de tijd. Ofwel, de AOW-leeftijd wordt steeds dominanter in de verdeling van pensioenleeftijden (zie Figuur 3.7). In 2010 waren de pieken voor werknemers in vervroegde pensioenleeftijden nog even hoog als op de AOW-leeftijd. Geleidelijk aan zijn de pieken op andere leeftijden dan de AOW-leeftijd steeds kleiner geworden en is de pensioenpiek op de AOW-leeftijd juist steeds groter geworden.[5] Dit zagen we eerder al terug in Figuur 3.4.

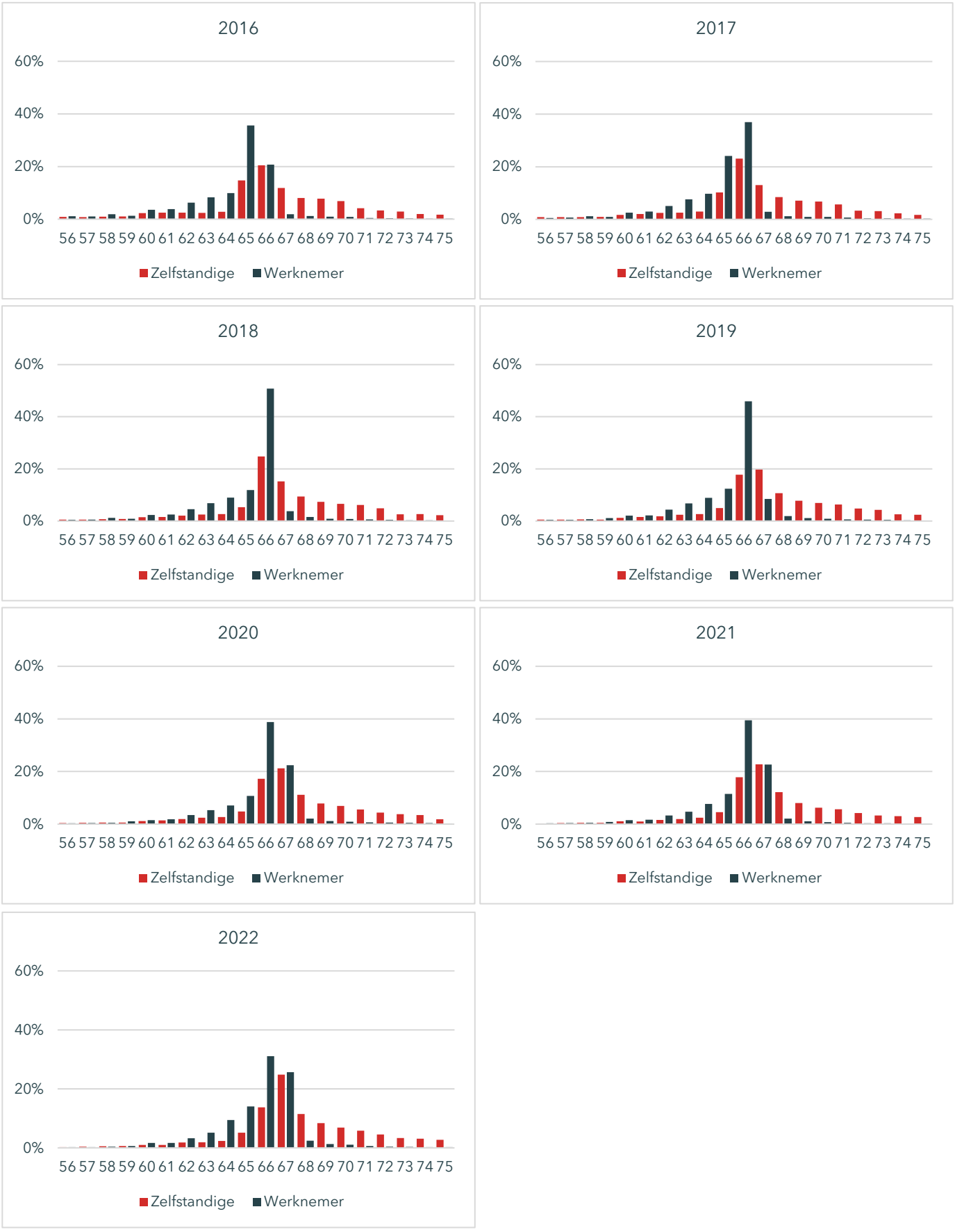
4 De omvang van de waargenomen effecten hangt niet alleen af van het gedrag op de leeftijd 'oude AOW-leeftijd plus 1 maand', maar ook van het eerdere gedrag. Daarom moeten de effecten eigenlijk worden bekeken in relatie tot het niveau van de behandelgroep (zie Bijlage B.1). De omvang wordt namelijk mede bepaald door dat startniveau: als bijvoorbeeld nog maar 50 procent van de hoger opgeleiden in de behandelgroep werkt op de oude AOW-leeftijd plus 1 maand, kan het maximale effect niet groter zijn dan 0,5.

5 In de meer recente jaren is het aandeel dat met pensioen gaat op zowel 66- als 67-jarige leeftijd relatief hoog. Dit hangt samen met de manier van meten: iedereen wordt in december van het betreffende jaar geregistreerd. Wanneer de uitstroom naar pensioen het hoogst is op de AOW-leeftijd, bijvoorbeeld 66 jaar en 7 maanden, geldt dat een aanzienlijk deel van deze groep aan het einde van dat jaar al 67 jaar is. Daardoor telt ongeveer de helft mee bij de 66-jarigen en de andere helft bij de 67-jarigen.

Een blijvend kenmerk van de heterogeniteit in pensioenleeftijden is dat werknemers vooral vervroegd of op de AOW-leeftijd met pensioen gaan, terwijl bij zelfstandigen de spreiding veel groter is. Bij zelfstandigen ligt het accent ook meer op doorwerken na de AOW-leeftijd. Deze heterogeniteit is niet afgenomen in de loop van de tijd. Het doorwerken na de AOW-leeftijd was, is en blijft relatief populair onder zelfstandigen. Dit komt doordat zelfstandigen geen automatisch aflopend contract hebben bij het bereiken van de AOW-leeftijd (Rabatée & Rochut; 2020 en Morris & Dostie; 2023).

Figuur 3.7 De AOW-leeftijd wordt steeds dominanter in de verdeling van pensioenleeftijden





Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De aandelen in de grafiek betreffen de aandelen (verdeling) naar leeftijd waarop werknemers en zelfstandigen in het betreffende jaar met pensioen zijn gegaan. Per jaar tellen de aandelen van werknemers en zelfstandigen dus elk op tot 100 procent. Een persoon wordt als gepensioneerd beschouwd zodra het hoofdinkomen uit pensioen bestaat. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. De classificatie als werknemer of zelfstandige is gebaseerd op het hoofdinkomen in het jaar voorafgaand aan pensionering.

3.2 Alternatieven voor langer doorwerken: WW, ZW, WIA, bijstand, RVU

Niet iedereen kan langer doorwerken bij een hogere AOW-leeftijd. Wie dat niet lukt, kan een beroep doen op een werkloosheidsuitkering (WW), de Ziektewet (ZW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de bijstand. Ook kunnen werkgevers en werknemers proberen gebruik te maken van de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) om vervroegd uittreden mogelijk te maken. In deze sectie wordt onderzocht in hoeverre het gebruik van WW, ZW, WIA, bijstand en RVU verandert door de verhoging van de AOW-leeftijd.

3.2.1 WW

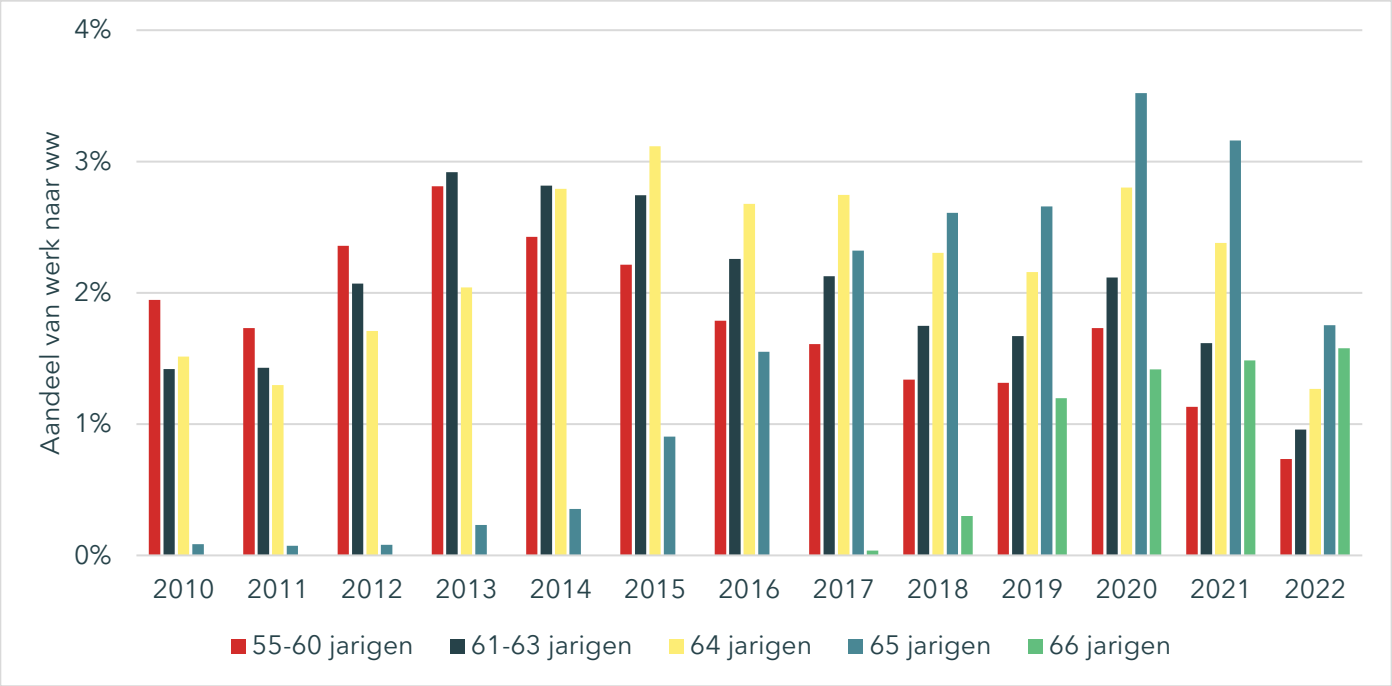
De instroom vanuit werk naar een werkloosheidsuitkering (WW)[6] onder personen van 55 jaar en ouder varieerde tussen 2010 en 2022 tussen de 1 en 4 procent, afhankelijk van de leeftijdsgroep en het jaar (zie Figuur 3.8). Voor de leeftijdsgroepen 55 tot en met 60 jaar, 61 tot en met 63 jaar en 64 jaar nam het instroompercentage in eerste instantie toe vanaf 2010, om vervolgens vanaf 2014 geleidelijk af te nemen. Deze ontwikkeling volgt in grote lijnen de conjuncturele trend: na de economische crisis en de bijbehorende nasleep werd de arbeidsmarkt vanaf 2013 geleidelijk krapper. Een uitzondering op deze dalende staven zijn de jaren 2021 en 2022, waarin opnieuw een stijging zichtbaar is. Deze toename valt samen met de coronapandemie, een periode waarin in het algemeen meer ouderen hun baan verloren en in de WW terechtkwamen (zie groene lijn Figuur 3.9).

Voor de groepen 65- en 66-jarigen is over de jaren heen een stijgende trend in de instroom naar de WW zichtbaar, wat vooral wordt veroorzaakt door een geleidelijke uitbreiding van het uitkeringsrecht. Naarmate de AOW-leeftijd stijgt, neemt binnen deze leeftijdsgroepen de verzekerde populatie toe. Bijvoorbeeld, tot 2013 hadden 65-jarigen al hun AOW-leeftijd bereikt, waardoor zij geen recht hadden op WW. In 2013 gold voor hen slechts één maand WW-recht, omdat zij hun AOW-leeftijd bereikten bij 65 jaar en één maand. Sinds 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar, waardoor personen gedurende het volledige jaar waarin zij 65 waren recht hadden op WW. Voor 66-jarigen geldt een vergelijkbaar patroon: hun recht op WW ontstond in 2018, breidde zich in de daaropvolgende jaren geleidelijk uit, maar dekt in 2022 nog niet het hele jaar dat zij 66 zijn.

Oudere werknemers stromen over het algemeen iets vaker vanuit werk de WW in. Sinds 2014 is de instroom van 61- tot 63-jarigen hoger dan die van 55- tot 60-jarigen, en die van 64-jarigen hoger dan die van 61- tot en met 63-jarigen (zie Figuur 3.8). Het gaat daarbij echter om kleine verschillen: tussen opeenvolgende leeftijdsgroepen bedraagt het verschil maximaal 0,8 procentpunt. Vanaf 2018, toen 65-jarigen het volledige jaar recht kregen op WW, ligt ook voor deze groep de instroom hoger dan bij werknemers van 55 tot en met 64 jaar. Voor 66-jarigen zijn nog geen goede vergelijkingen te maken, omdat zij nog niet het volledige levensjaar recht hebben op WW.

6 Tot de werkloosheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Werkloosheidswet (WW), wachtgelduitkeringen overheid en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met WW-uitkering). De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) valt hier niet onder.

Figuur 3.8 Oudere werknemers stromen iets vaker de WW in



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel van de overgang van werk naar een werkloosheidsuitkering is het percentage personen dat in jaar *t–1* werkend was en in jaar *t* een werkloosheidsuitkering ontvangt, ten opzichte van de totale groep werkenden in jaar *t–1*. Hierbij is het meetmoment elk jaar in december. Een persoon wordt als werkend beschouwd als het hoofdinkomen uit werk komt. Een persoon wordt als ontvanger van een werkloosheidsuitkering beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een werkloosheidsuitkering bestaat. Tot de werkloosheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Werkloosheidswet (WW), wachtgelduitkeringen overheid en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een WW-uitkering). De IOAW valt hier niet onder.

De verhoging van de AOW-leeftijd lijkt slechts in beperkte mate invloed te hebben op het aandeel in de WW. Het aandeel in de WW per cohort en leeftijd is het aantal personen met een WW-uitkering gedeeld door het totaal aantal personen in dat cohort en die leeftijd. Dat latere cohorten relatief vaker in de WW zitten dan het cohort 65 jaar hangt vooral samen met het feit dat het cohort 65 jaar nog gebruik kon maken van regelingen als de VUT en het prepensioen. Hierdoor hoefden zij geen beroep te doen op een WW-uitkering.

Voor de latere cohorten (na het cohort 65 jaar) wordt het aandeel in de WW voornamelijk bepaald door conjunctuur. Uit het onderste deel van Figuur 3.9 (zie groene lijn) blijkt dat het aandeel in de WW voor deze cohorten de algemene trend volgt. Zo is het stijgende aandeel in WW op leeftijd 60 tot 65 in de cohorten 65 jaar en 6 maanden en 66 jaar, grotendeels toe te schrijven aan het feit dat zij deze leeftijd bereikten in de periode 2010–2016. Deze jaren vielen samen met de nasleep van de economische crisis, waarin het aandeel in de WW in het algemeen steeg. Daarentegen laat het cohort 66 jaar en 7 maanden een dalende trend zien op dezelfde leeftijd (60 tot 65 jaar). Dit cohort was tussen 2015 en 2020 tussen de 60 en 65 jaar oud. Dit is een periode waarin de arbeidsmarkt juist steeds krapper werd. Daarnaast ging in 2016 de WW-duurverkorting in. Dit beide zorgde ervoor dat het algemene aandeel in de WW ook afnam.

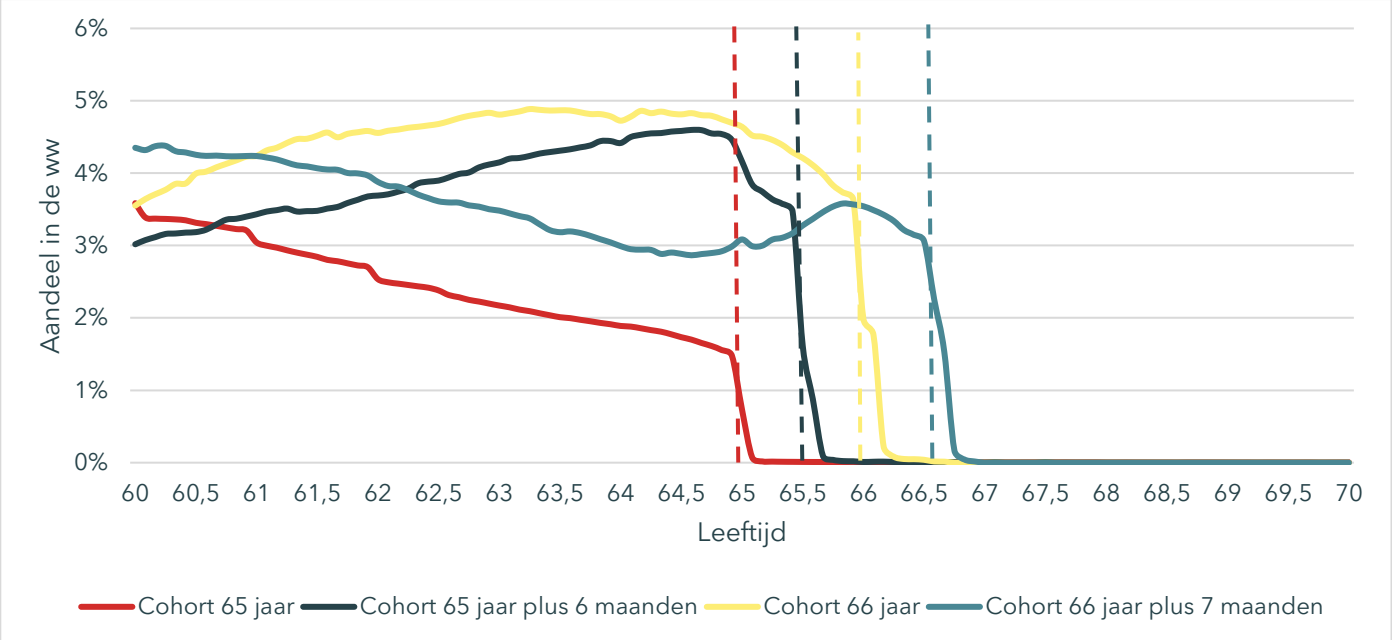
Vlak voor het bereiken van de AOW-leeftijd zijn de aandelen in de WW mogelijk iets hoger dan op basis van de algemene trend verwacht zou worden. Zo laat het cohort 66 jaar een relatief vlak verloop van het WW-aandeel zien

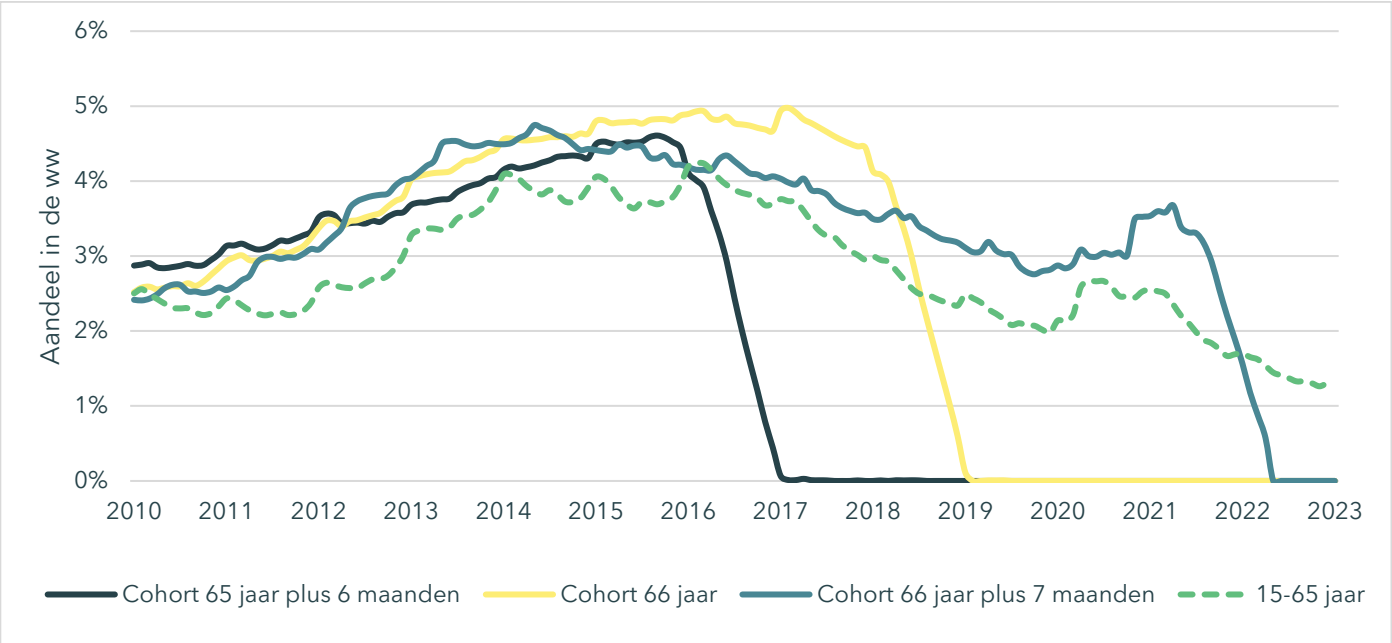
op 65-jarige leeftijd in de periode 2016–2017, terwijl in de rest van de populatie in deze periode een dalende trend zichtbaar was. Een mogelijke verklaring is dat deze groep minder vaak uitstroomt uit de WW, mede doordat zij vrijgesteld zijn van de sollicitatieplicht vlak voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Ook bij het cohort 66 jaar en 7 maanden is net voor het bereiken van de AOW-leeftijd een toename zichtbaar in het WW-aandeel. Deze periode viel echter grotendeels samen met de coronapandemie, waardoor niet met zekerheid is vast te stellen of deze stijging werd veroorzaakt door de pandemie of door het naderen van de AOW-leeftijd. Verdere monitoring van nieuwe cohorten is nodig om dit onderscheid te kunnen maken.

Er zijn geen aanwijzingen voor actieve substitutie naar de WW op een specifieke leeftijd. Indien hiervan sprake zou zijn, zou dit zichtbaar moeten zijn als een duidelijke knik in de cijfers, waarna het niveau vanaf dat punt structureel hoger ligt. Een dergelijk patroon doet zich echter in geen van de cohorten voor.

Op het moment dat de cohorten de AOW-leeftijd bereiken, is een sterke daling zichtbaar in het aandeel in de WW. Deze afname naar nul procent wordt veroorzaakt doordat het recht op een WW-uitkering vervalt bij het bereiken van de AOW-leeftijd.

Figuur 3.9 Het aandeel in de WW wordt vooral bepaald door conjunctuur



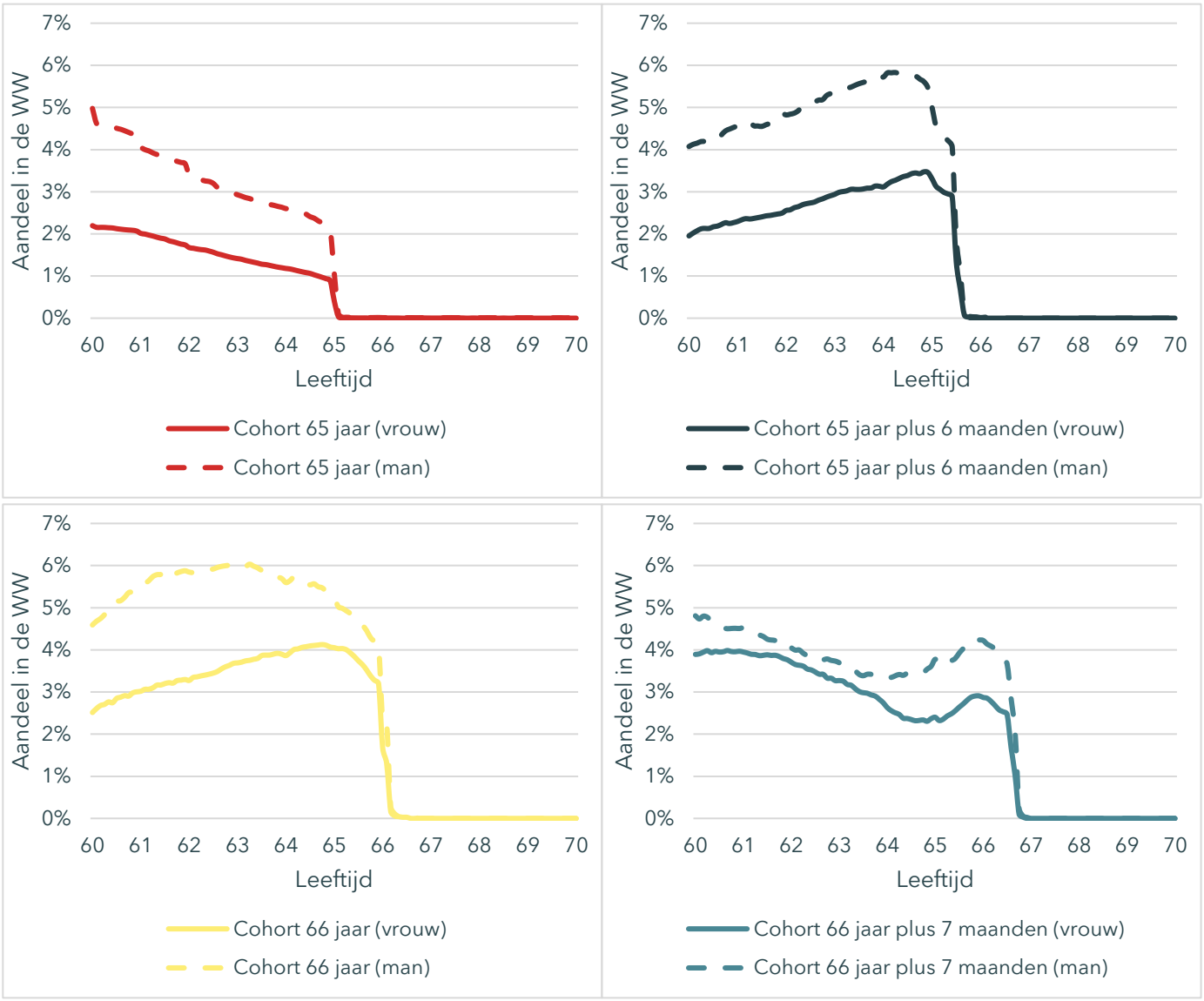


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met een werkloosheidsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort en leeftijd (bovenste figuur) of jaar (onderste figuur) dat een werkloosheidsuitkering ontvangt. Tot de werkloosheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Werkloosheidswet (WW), wachtgelduitkeringen overheid en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een WW-uitkering). De IOAW valt hier niet onder. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een werkloosheidsuitkering bestaat. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd. In de figuren naar jaar is de groep 15 tot 65-jarigen toegevoegd als referentiegroep.

De ontwikkeling van het aandeel in de WW vertoont sterke overeenkomsten tussen mannen en vrouwen. Beide groepen volgen in grote lijnen dezelfde ontwikkeling over de tijd (zie Figuur 3.10). Wel ligt het aandeel in de WW onder mannen doorgaans 2 tot 3 procentpunt hoger dan onder vrouwen. Uitzondering hierop vormt het cohort van 66 jaar en 7 maanden, waarin het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner is. Dit verschil kan mogelijk worden verklaard door de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Hierdoor bouwen vrouwen dezelfde WW-rechten op als mannen.

Figuur 3.10 Het aandeel mannen in de WW ligt voor alle AOW-cohorten boven het aandeel vrouwen in de WW

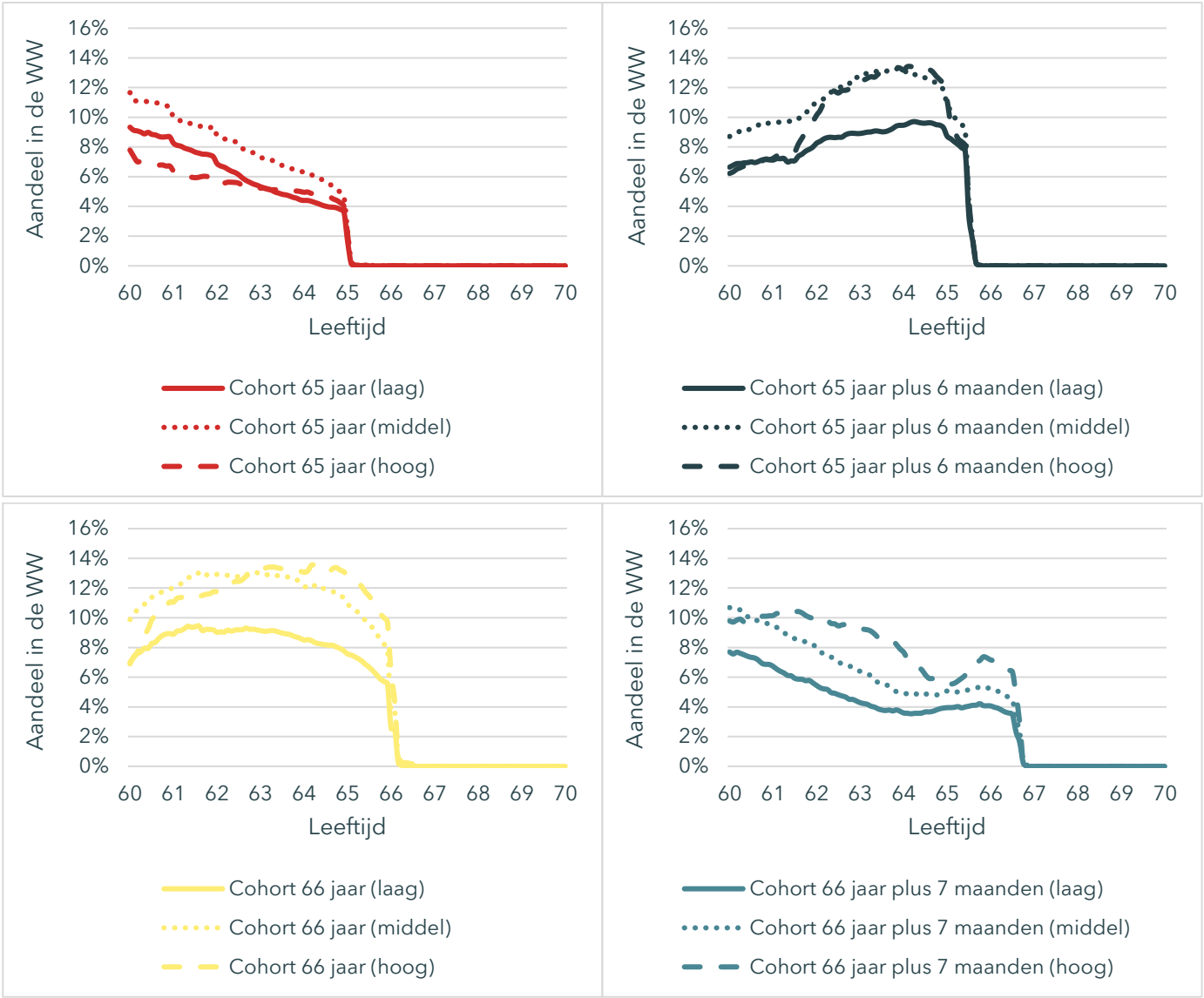


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met een werkloosheidsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort, leeftijd en geslacht dat een werkloosheidsuitkering ontvangt. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een werkloosheidsuitkering bestaat. Tot de werkloosheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Werkloosheidswet (WW), wachtgelduitkeringen overheid en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een WW-uitkering). De IOAW valt hier niet onder. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

De trends in het aandeel in de WW verlopen over het algemeen vergelijkbaar tussen verschillende opleidingsniveaus. Het aandeel in de WW onder hoger opgeleiden ligt over het geheel genomen iets hoger. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat hoger opgeleiden relatief vaker betaald werk hebben (gehad) en daardoor meer WW-rechten hebben opgebouwd.

Figuur 3.11 In het algemeen is het aandeel hoger opgeleiden in de WW hoger dan lager opgeleiden



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met een werkloosheidsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort, leeftijd en opleidingsniveau dat een werkloosheidsuitkering ontvangt. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een werkloosheidsuitkering bestaat. Tot de werkloosheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Werkloosheidswet (WW), wachtgelduitkeringen overheid en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een WW-uitkering). De IOAW valt hier niet onder. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

Een hogere AOW-leeftijd leidt tot een toename in het gebruik van een WW-uitkering, vanwege een langere verblijfsduur (zie Tabel 3.2 en Bijlage B.2). Uit de resultaten blijkt dat het verhogen van de AOW-leeftijd met minimaal drie maanden de kans op een WW-uitkering met circa 2 tot 3 procentpunt vergroot op de oude AOW-leeftijd plus één maand. De stijging in het aantal WW-uitkeringen door het verhogen van de AOW-leeftijd wordt voornamelijk veroorzaakt door passieve substitutie, en niet door actieve substitutie (zie Bijlage B.2 en Rabaté et al., 2021). Passieve substitutie houdt in dat ouderen die al vóór het bereiken van de AOW-leeftijd een WW-uitkering ontvingen, deze uitkering blijven gebruiken in plaats van met pensioen te gaan. Zij stellen hun pensioen dus uit en blijven afhankelijk van de WW als belangrijkste inkomensbron. Actieve substitutie, waarbij ouderen eerder stoppen met werken om gebruik te maken van de WW in de periode tussen de oude en tot de nieuwe verhoogde AOW-leeftijd, is relatief beperkt.

Verschillen in de omvang van het effect bij leeftijdsverhogingen van minimaal drie maanden hangen vooral samen met de economische situatie. Zo viel de verhoging van 65 jaar en 6 maanden naar 65 jaar en 9 maanden in 2017, een periode waarin het algemene gebruik van de WW hoog was (zie groene lijn in Figuur 3.9). Daardoor was het effect toen relatief groot ten opzichte van de verhoging van 66 jaar en 4 maanden naar 66 jaar en 7 maanden. Deze verhoging vond namelijk plaats in 2022, toen het gebruik van de WW laag was, waardoor het effect beperkter bleef.

Het effect van de verhoging van de AOW-leeftijd op het gebruik van WW-uitkeringen is sterker bij middelbaar en hoger opgeleiden dan bij lager opgeleiden. Deze groepen maakten al vóór de verhoging vaker gebruik van de WW (zie Figuur 3.11) en zetten dit na de verhoging voort. Er is ook hierbij geen sprake van actieve substitutie, maar van een voortzetting van bestaand gebruik.

Het effect van de verhoging van de AOW-leeftijd op het gebruik van WW-uitkeringen is sterker bij mannen dan bij vrouwen. Dit verschil hangt samen met het feit dat mannen al vóór het bereiken van de AOW-leeftijd vaker een beroep doen op de WW (zie Figuur 3.10). De verhoging van de AOW-leeftijd leidt er dus toe dat mannen de WW langer blijven gebruiken. Ook hier is geen sprake van actieve substitutie naar de WW, maar van een voortzetting van reeds bestaand gebruik.

Tabel 3.2 Verhogingen van de AOW-leeftijd leiden tot een langer gebruik van WW-uitkeringen

	Effect van de AOW-verhoging op werkloosheiduitkeringen				
	65+3 naar 65 +6	**65+6 naar 65+9**	**65+9 naar 66**	**66 naar 66+4**	**66+4 naar 66 +7**
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden
Totaal	0.024***	0.027***	0.023***	0.022***	0.020***
Opleiding					
Laag	0.062***	0.051***	0.035***	0.026***	0.024***
Middel	0.068***	0.072***	0.062***	0.055***	0.038***
Hoog	0.062***	0.064***	0.058***	0.051***	0.041***
Geslacht					
Man	0.0297***	0.0299***	0.0236***	0.0237***	0.0231***
Vrouw	0.0188***	0.0241***	0.0228***	0.0196***	0.0160***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om een werkloosheiduitkering (WW) te ontvangen. Een persoon wordt als WW-gerechtigde beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een werkloosheiduitkering bestaat. Tot de werkloosheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Werkloosheidswet (WW), wachtgelduitkeringen overheid en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een WW-uitkering). De IOAW valt hier niet onder. Voor elke AOW-leeftijdsverhoging worden een behandel- en controlegroep vergeleken van personen die binnen een bandbreedte van zes maanden voor of na de drempelwaarde (de geboortedatum waarop de nieuwe AOW-leeftijd ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de oude AOW-leeftijd plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0{,}10$; ** $p < 0{,}05$; *** $p < 0{,}01$.

3.2.2 ZW en WIA

Oudere werknemers stromen iets vaker van werk naar een ZW- of WIA-uitkering[7] (zie Figuur 3.12). In de periode 2010–2022 is te zien dat 61- tot 63-jarigen en 64-jarigen consequent iets vaker van werk naar een ZW- of WIA-uitkering gaan dan 55- tot 60-jarigen. Het gaat daarbij echter om kleine verschillen: tussen opeenvolgende leeftijdsgroepen bedraagt het verschil maximaal 0,3 procentpunt Dit kan mogelijk komen door het toenemende risico op gezondheidsproblemen naarmate de leeftijd stijgt.

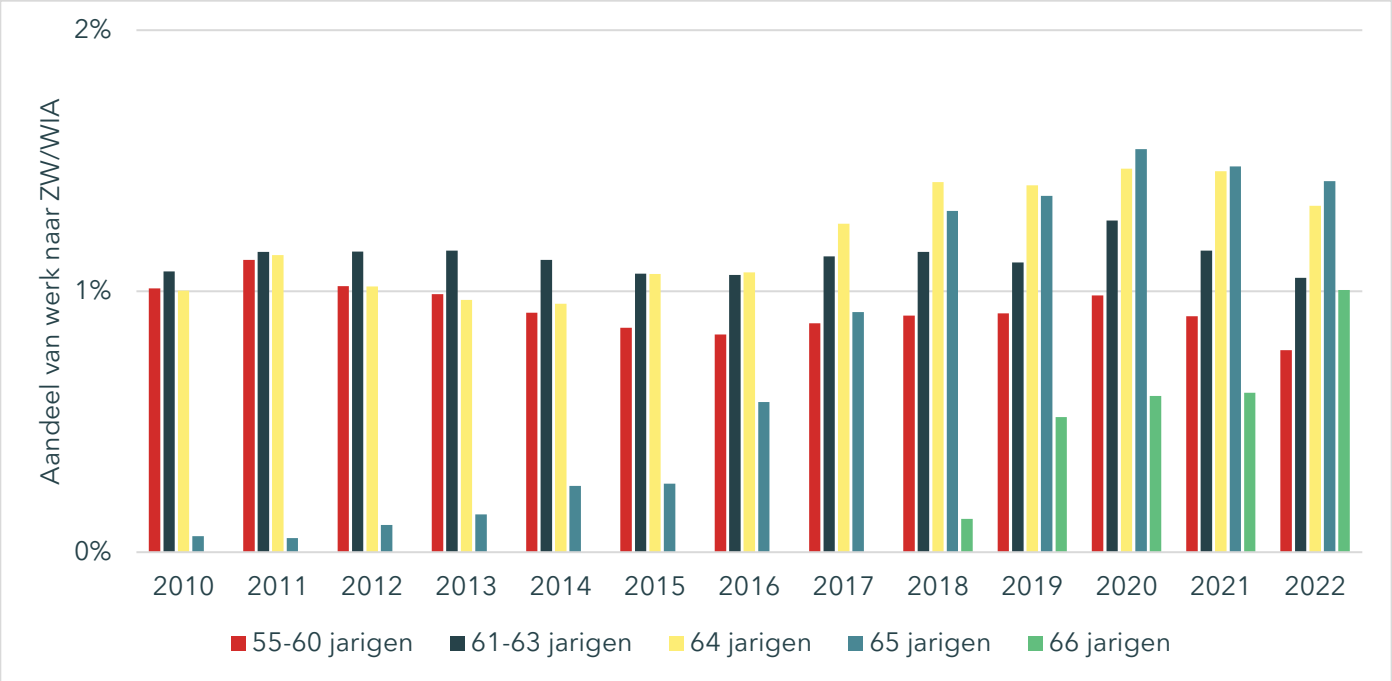
Het is nog onduidelijk in hoeverre de coronapandemie heeft bijgedragen aan de instroom van ouderen in de ZW en WIA. In 2020 lagen de instroomcijfers iets hoger dan in de jaren daarvoor. Dit kan wijzen op een effect van corona: enerzijds doordat meer ouderen instroomden in de ZW (uitkering via UWV), anderzijds doordat werknemers die al ziek waren (hetzij met een ZW-uitkering dan wel loondoorbetaling bij ziekte via werkgever) door de gevolgen van corona vervolgens de WIA instroomden. In 2021 en 2022 daalden de instroomcijfers echter weer tot onder het niveau van 2020. Een mogelijke verklaring is dat bij aanvang van ziekte alleen de ZW-uitkeringen via

[7] Tot de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Ziektewet (ZW), uitkeringen Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) , uitkeringen Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), uitkeringen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), waaronder de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering).

het UWV worden geregistreerd. Werknemers die door hun werkgever worden doorbetaald bij ziekte komen in deze cijfers niet voor. Wanneer oudere werknemers in 2020 of 2021 corona opliepen en in deze situatie belandden, worden zij pas zichtbaar vanaf 2023, op het moment dat zij na twee jaar loondoorbetaling eventueel doorstromen naar de WIA. De mogelijke effecten van corona zullen daarom in toekomstige monitors verder moeten blijken. Op basis van cijfers van het UWV is een toename van de instroom in de WIA in ieder geval aannemelijk. Zij rapporteren een stijging van 60 procent in de periode 2018–2024, waarvan naar schatting circa 20 procent samenhangt met de coronapandemie (UWV, 2025).

In het algemeen ligt de instroom van werk naar ZW- of WIA-uitkering rond de 1 procent. Voor 65- en 66-jarigen is over de tijd een toename zichtbaar, maar deze wordt vooral veroorzaakt door een toename in het uitkeringsrecht. Zo hadden 65-jarigen tot 2013 hun AOW-leeftijd al bereikt en daardoor geen recht op een ZW- of WIA-uitkering. In 2013 gold voor hen slechts één maand recht op WW, omdat de AOW-leeftijd toen 65 jaar en één maand was. Sinds 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar, waardoor 65-jarigen gedurende het volledige levensjaar recht kunnen hebben op een ZW- of WIA-uitkering. Vanaf dat moment ligt het aandeel dat van werk naar een ZW- of WIA-uitkering gaat op vergelijkbaar niveau met dat van 64-jarigen. Voor 66-jarigen geldt eenzelfde ontwikkeling: hun recht op een ZW- of WIA-uitkering ontstond in 2018, werd in de daaropvolgende jaren stapsgewijs uitgebreid, maar dekt in 2022 nog niet het volledige jaar waarin zij 66 zijn.

Figuur 3.12 Onder oudere werknemers ligt het aandeel dat vanuit werk instroomt in de ZW of WIA iets hoger



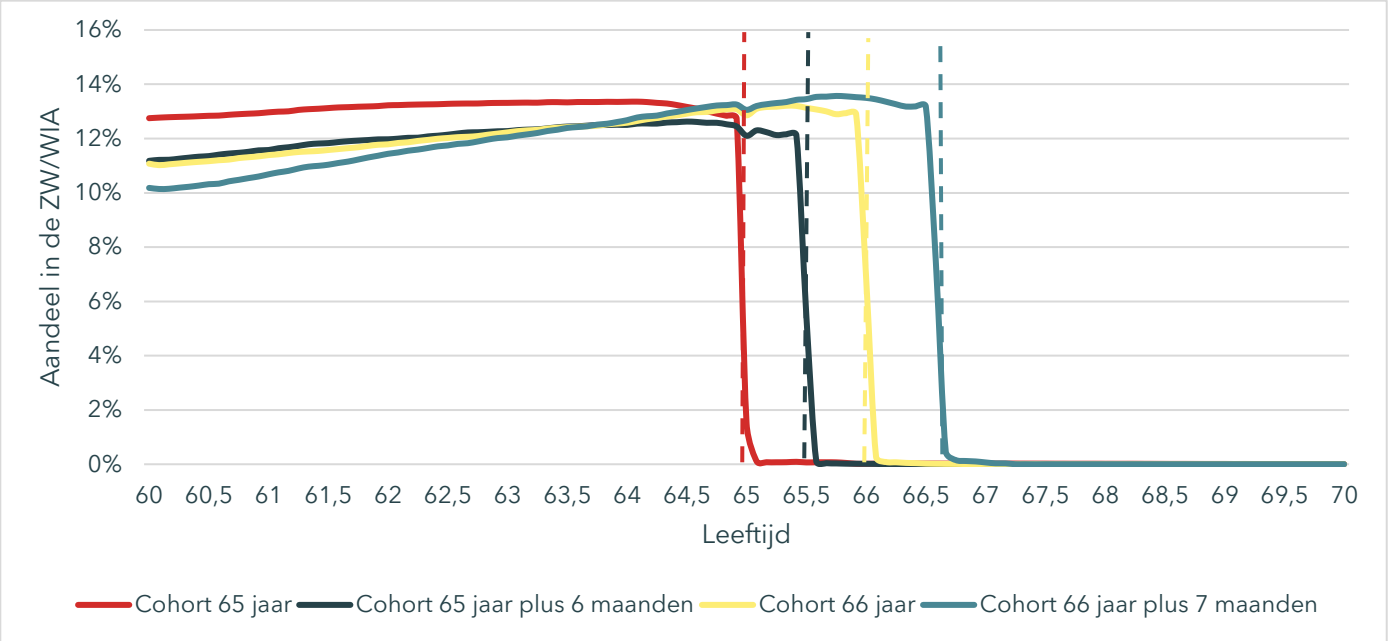
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

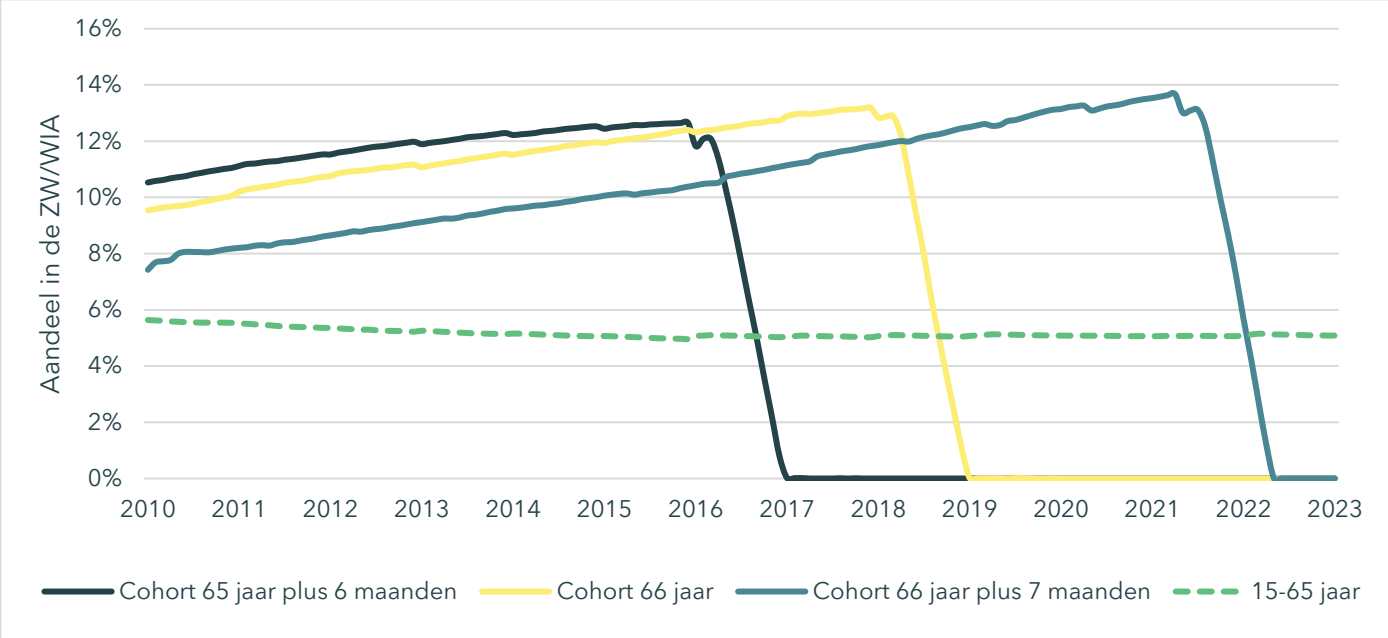
Noot: Het aandeel van de overgang van werk naar een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering is het percentage personen dat in jaar *t–1* werkend was en in jaar *t* een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, ten opzichte van de totale groep werkenden in jaar *t–1*. Hierbij is het meetmoment elk jaar in december. Een persoon wordt als werkend beschouwd als het hoofdinkomen uit werk komt. Een persoon wordt als ontvanger van een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat. Tot de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Ziektewet (ZW), uitkeringen Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), uitkeringen Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), uitkeringen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), waaronder de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering).

Door de verhoging van de AOW-leeftijd en het afschaffen van de VUT en het prepensioen is het aandeel ouderen met een ZW- of WIA-uitkering licht gestegen (zie bovenste deel Figuur 3.13). Het aandeel in de ZW of WIA per cohort en leeftijd is het aantal personen met een ZW-of WIA-uitkering gedeeld door het totaal aantal personen in dat cohort en van die leeftijd. Over de periode 2010–2023 is er geen duidelijke stijgende trend zichtbaar in het aandeel ZW- of WIA-uitkeringen binnen de gehele populatie (zie groene lijn onderste deel Figuur 3.13). Wel neemt het aandeel binnen de afzonderlijke leeftijdscohorten met 1 tot 4 procentpunt toe. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat ouderen door de hogere AOW-leeftijd blijven instromen in deze uitkeringen, maar niet meer uitstromen. Zij blijven dan gebruikmaken van een ZW- of WIA-uitkering tot hun AOW. Zodra de AOW-leeftijd wordt bereikt, daalt het aandeel direct naar nul procent, omdat het recht op ZW- of WIA dan vervalt.

Voor actieve substitutie naar de ZW/WIA op een bepaalde leeftijd zijn geen aanwijzingen gevonden. Als dit wel het geval zou zijn, zou men in de cijfers een duidelijke knik verwachten, gevolgd door een blijvend hoger instroomniveau vanaf dat moment. Een dergelijk patroon is echter in geen van de cohorten waarneembaar.

Figuur 3.13 Het aandeel in de ZW en WIA stijgt licht naarmate cohorten ouder worden





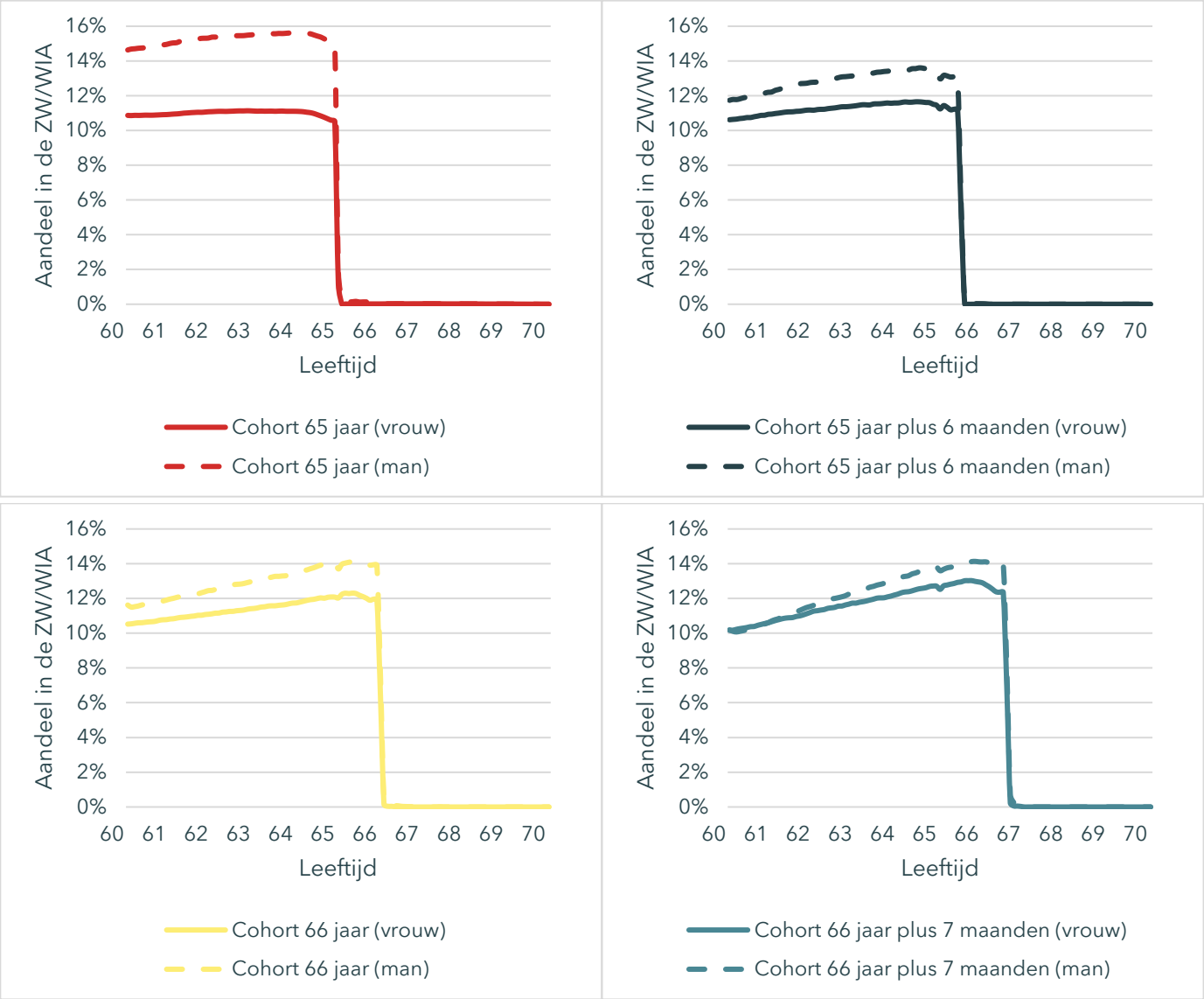
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met ziekte-of arbeidsongeschiktheidsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort en leeftijd (bovenste figuur) of jaar (onderste figuur) dat een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat. Tot de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Ziektewet (ZW), uitkeringen Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) , uitkeringen Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), uitkeringen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), waaronder de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering). Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd. In de figuur naar jaar is de groep 15- tot 65-jarigen toegevoegd als referentiegroep.

Het aandeel mannen met een ZW- of WIA-uitkering ligt hoger dan dat van vrouwen (zie Figuur 3.14). Dit verschil lijkt bij recentere cohorten kleiner te worden, maar blijft aanwezig. Een mogelijke verklaring voor het kleiner worden van het verschil is dat vrouwen in recentere cohorten vaker werkten en daardoor vaker recht hadden op deze uitkeringen dan in eerdere cohorten. Dat het verschil nog steeds bestaat, kan samenhangen met het feit dat mannen vaker werkzaam zijn in fysiek zware beroepen en sectoren met een hoger risico op beroepsgerelateerd letsel of gezondheidsproblemen, zoals landbouw, bouw, industrie, vervoer en handel (Ooijen en Brouwer, 2025). De hogere fysieke belasting in deze sectoren vergroot de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid, waardoor mannen vaker instromen in een ZW- of WIA-uitkering.

In het algemeen hebben laag opgeleiden vaker een ZW- of WIA-uitkering dan hoog opgeleiden. In de cohorten 65 jaar en 65 jaar en 6 maanden bleef het niveau van alle opleidingsniveaus nagenoeg gelijk, terwijl bij recentere cohorten voor alle opleidingsniveaus een stijgende trend zichtbaar is (zie Figuur 3.15). Bij laagopgeleiden stijgt het aandeel met een ZW- of WIA-uitkering in recentere cohorten tot 17 à 19 procent vlak voor het bereiken van de AOW-leeftijd, vergeleken met ongeveer 15 procent bij cohorten die nog met 65 jaar met pensioen konden. Volgens Ooijen en Brouwer (2025) neemt het risico op arbeidsongeschiktheid vooral toe bij lagere inkomensgroepen, en daarmee samenhangend bij lager opgeleiden, als gevolg van zowel het afschaffen van de VUT en het prepensioen als de verhoging van de pensioenleeftijd. Een hogere pensioenleeftijd vergroot voor deze groep, met name in sectoren met fysiek zware beroepen zoals landbouw, bouw, industrie, vervoer en handel, de kans op arbeidsongeschiktheid. Bij hoogopgeleiden stijgt het aandeel met een ZW- of WIA-uitkering in recentere cohorten tot circa 9 procent vlak voor de AOW-leeftijd, slechts iets hoger dan de 8 procent bij cohorten die nog met 65 jaar of 65 jaar en 6 maanden met pensioen konden. Dat er een stijgende lijn zichtbaar is komt dan ook grotendeels doordat zij op 60-jarige leeftijd minder vaak in de ZW of WIA zaten (circa 6 procent) dan 60-jarigen in de cohorten 65 jaar en 65 jaar plus 6 maanden (circa 8 procent). Dit verschil op leeftijd komt niet zuiver door leeftijd, maar hier spelen ook tijdseffecten doorheen.

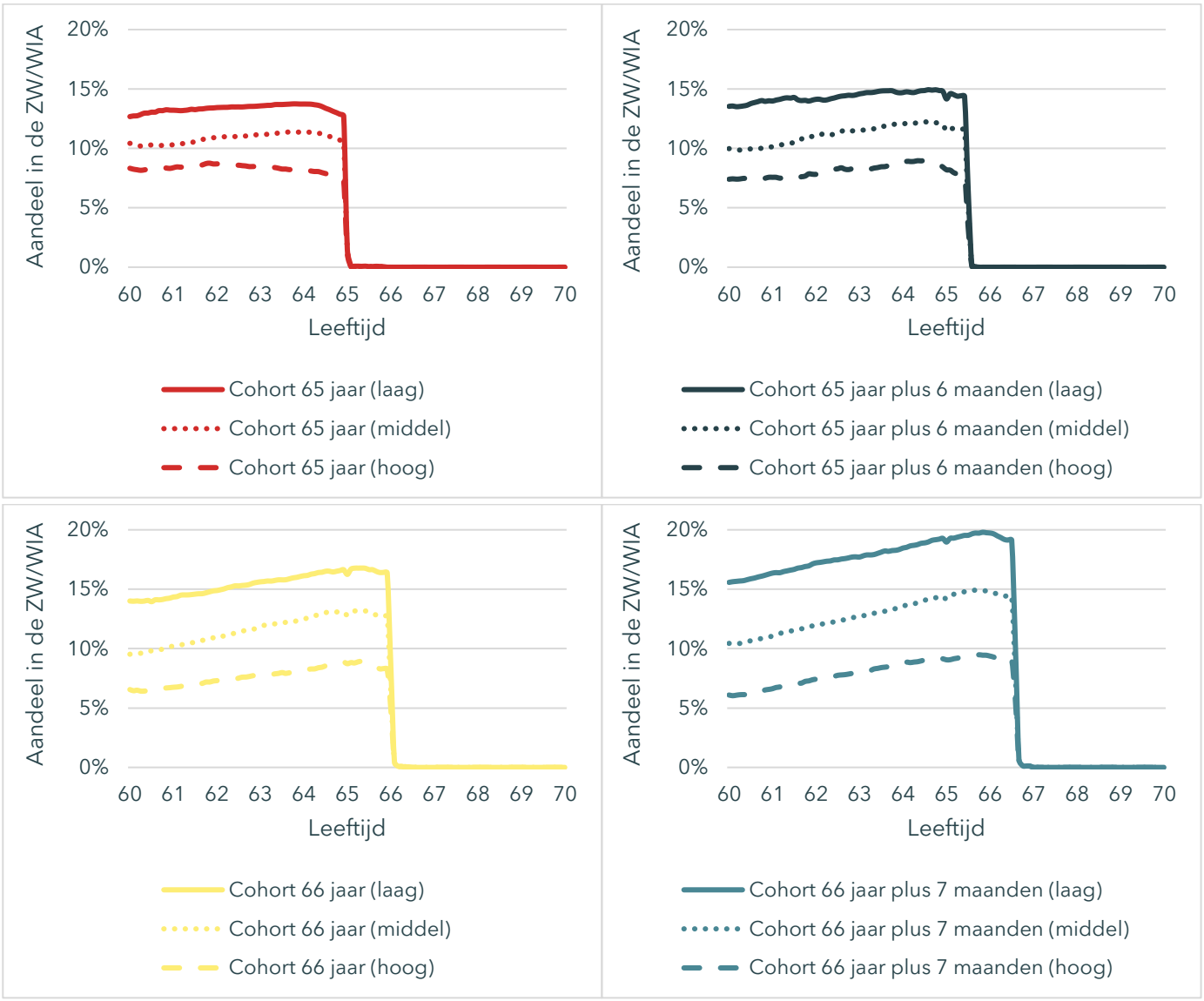
Figuur 3.14 Aandeel in ZW/WIA naar cohort en geslacht



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort, leeftijd en geslacht dat een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat. Tot de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Ziektewet (ZW), uitkeringen Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) , uitkeringen Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), uitkeringen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), waaronder de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en uitkeringen Toeslagenwet (TW), in combinatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Figuur 3.15 Het aandeel laagopgeleiden in de ZW of WIA is hoger dan onder hoogopgeleiden



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort, leeftijd en opleidingsniveau dat een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat. Tot de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Ziektewet (ZW), uitkeringen Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), uitkeringen Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), uitkeringen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), waaronder de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en uitkeringen Toeslagenwet (TW), in combinatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering). Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

Een hogere AOW-leeftijd leidt tot een toename in het gebruik van een ZW- en WIA-uitkering, vanwege een langere verblijfsduur (zie Tabel 3.3 en Bijlage B.2). Uit de resultaten blijkt dat het verhogen van de AOW-leeftijd met minimaal drie maanden de kans op een ZW-en WIA-uitkering met 11 tot 12 procentpunt vergroot op de oude AOW-leeftijd plus één maand. De stijging in het aantal ZW- en WIA -uitkeringen door het verhogen van de AOW-leeftijd wordt voornamelijk veroorzaakt door passieve substitutie, en niet door actieve substitutie (zie Bijlage B.2 en Rabaté et al. (2024). Passieve substitutie houdt in dat ouderen die al vóór het bereiken van de oude AOW-leeftijd een ZW- of WIA-uitkering ontvingen, deze uitkering blijven gebruiken in plaats van met pensioen te gaan. Zij stellen hun pensioen dus uit en blijven afhankelijk van de ZW of WIA als belangrijkste inkomensbron. Actieve substitutie, waarbij ouderen eerder stoppen met werken om gebruik te maken van de ZW of WIA in de periode tussen de oude en de nieuwe verhoogde AOW-leeftijd, komt vrijwel niet voor.

Het effect van de verhoging van de AOW-leeftijd op het gebruik van ZW-en WIA-uitkeringen is sterker bij lager en middelbaar opgeleiden dan bij hoger opgeleiden. Deze groepen maakten al vóór de verhoging vaker gebruik van de ZW of WIA (zie Figuur 3.15) en zetten dit na de verhoging voort. Er is ook hierbij geen sprake van actieve substitutie, maar van een voortzetting van bestaand gebruik.

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft een sterker effect op het gebruik van ZW- en WIA-uitkeringen bij mannen dan bij vrouwen. Dat komt doordat mannen al vóór de AOW-leeftijd relatief vaak op deze regelingen waren aangewezen (zie Figuur 3.14). Door de verhoging zetten zij dit bestaande gebruik simpelweg langer voort. Er is dus ook hier geen sprake van een verschuiving naar de ZW of WIA onder mannen, maar van een verlenging van het al bestaande patroon.

Tabel 3.3 Verhogingen van de AOW-leeftijd leiden tot een langer gebruik van ZW-en WIA-uitkeringen

	Effect van de AOW-verhoging op ziekte-en arbeidsongeschiktheidsuitkering				
	65+3 naar 65 +6	**65+6 naar 65+9**	**65+9 naar 66**	**66 naar 66+4**	**66+4 naar 66 +7**
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden
Totaal	0.106***	0.120***	0.125***	0.124***	0.117***
Opleiding					
Laag	0.122***	0.138***	0.155***	0.143***	0.169***
Middel	0.099***	0.109***	0.115***	0.130***	0.124***
Hoog	0.065***	0.079***	0.077***	0.076***	0.070***
Geslacht					
Man	0.117***	0.136***	0.137***	0.134***	0.120***
Vrouw	0.0947***	0.105***	0.113***	0.115***	0.113***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering te ontvangen. Een persoon wordt als ontvanger van een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bestaat. Tot de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden gerekend: uitkeringen Ziektewet (ZW), uitkeringen Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) , uitkeringen Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), uitkeringen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), waaronder de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en uitkeringen Toeslagenwet (TW, in combinatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering). Voor elke AOW-leeftijdsverhoging worden een behandel- en controlegroep vergeleken van personen die binnen een bandbreedte van zes maanden voor of na de drempelwaarde (de geboortedatum waarop de nieuwe AOW-leeftijd ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de oude AOW-leeftijd plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

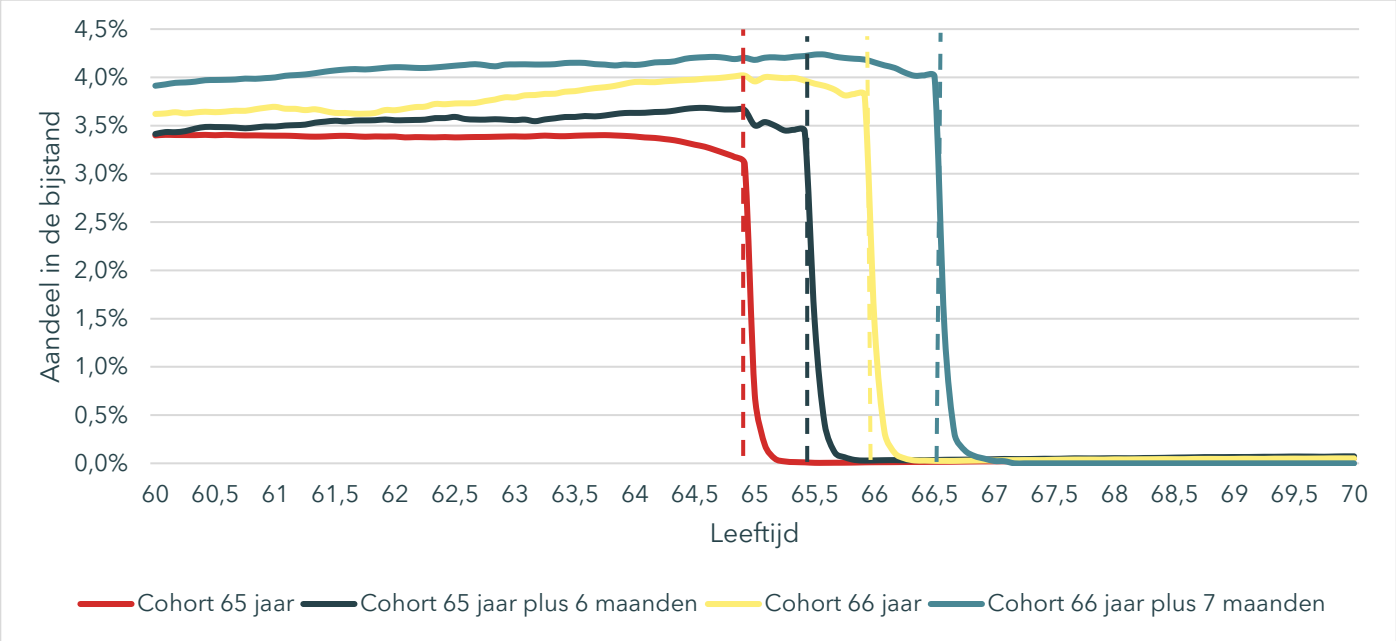
3.2.3 Bijstand

Voor de bijstand[8] is geen duidelijke stijgende trend zichtbaar in de jaren voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd (zie bovenste deel Figuur 3.16). Het aandeel in de bijstand per cohort en leeftijd is het aantal personen met een bijstandsuitkering gedeeld door het totaal aantal personen in dat cohort en van die leeftijd. Binnen afzonderlijke cohorten is geen oplopende lijn te zien, maar er bestaan wel verschillen (minimale) tussen cohorten. Zo ontvangt in het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden ongeveer 4 procent bijstand, tegenover ongeveer 3,5 procent in het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar. De verschillen tussen cohorten op dezelfde leeftijd lijken vooral samen te hangen met de algemene trend in bijstandsgebruik op dat moment. Zo was het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar en 6 maanden 60 jaar in 2011, terwijl het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden 60 jaar was in 2016. In 2016 lag het bijstandsgebruik in de totale populatie 0,5 procentpunt hoger dan in 2011 (zie groene lijn onderste deel Figuur 3.16).

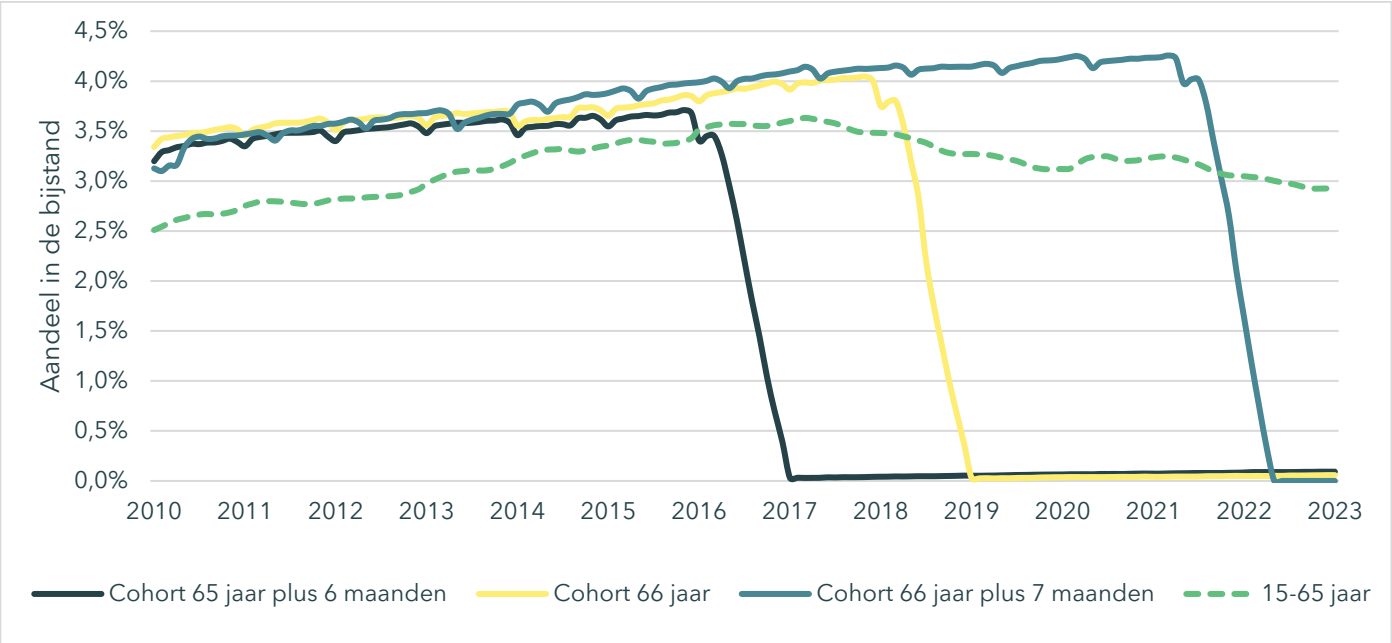
Ouderen maken over het algemeen vaker gebruik van de bijstand dan de totale bevolking (zie onderste deel Figuur 3.16). Tot 2018/2019 volgen alle cohorten grotendeels de algemene trend, maar liggen alle cohorten structureel boven het algemene niveau. Na 2019 blijft het aandeel bijstandsontvangers in het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden relatief constant, terwijl de algemene trend daalt. Mogelijk is het voor deze groep lastiger om op hogere leeftijd de bijstand te verlaten.

Voor actieve substitutie naar de bijstand op een bepaalde leeftijd zijn geen aanwijzingen gevonden. Indien dit wel het geval zou zijn, zou in de cijfers een duidelijke knik zichtbaar moeten zijn, gevolgd door een structureel hoger instroomniveau vanaf dat moment. Een dergelijk patroon komt in geen van de cohorten naar voren.

Figuur 3.16 Er lijken geen trends in de bijstand bij het naderen van de AOW-leeftijd



8 Tot de bijstandsuitkeringen worden gerekend: de Algemene Bijstandswet (ABW) en de Wet werk en bijstand (WWB).

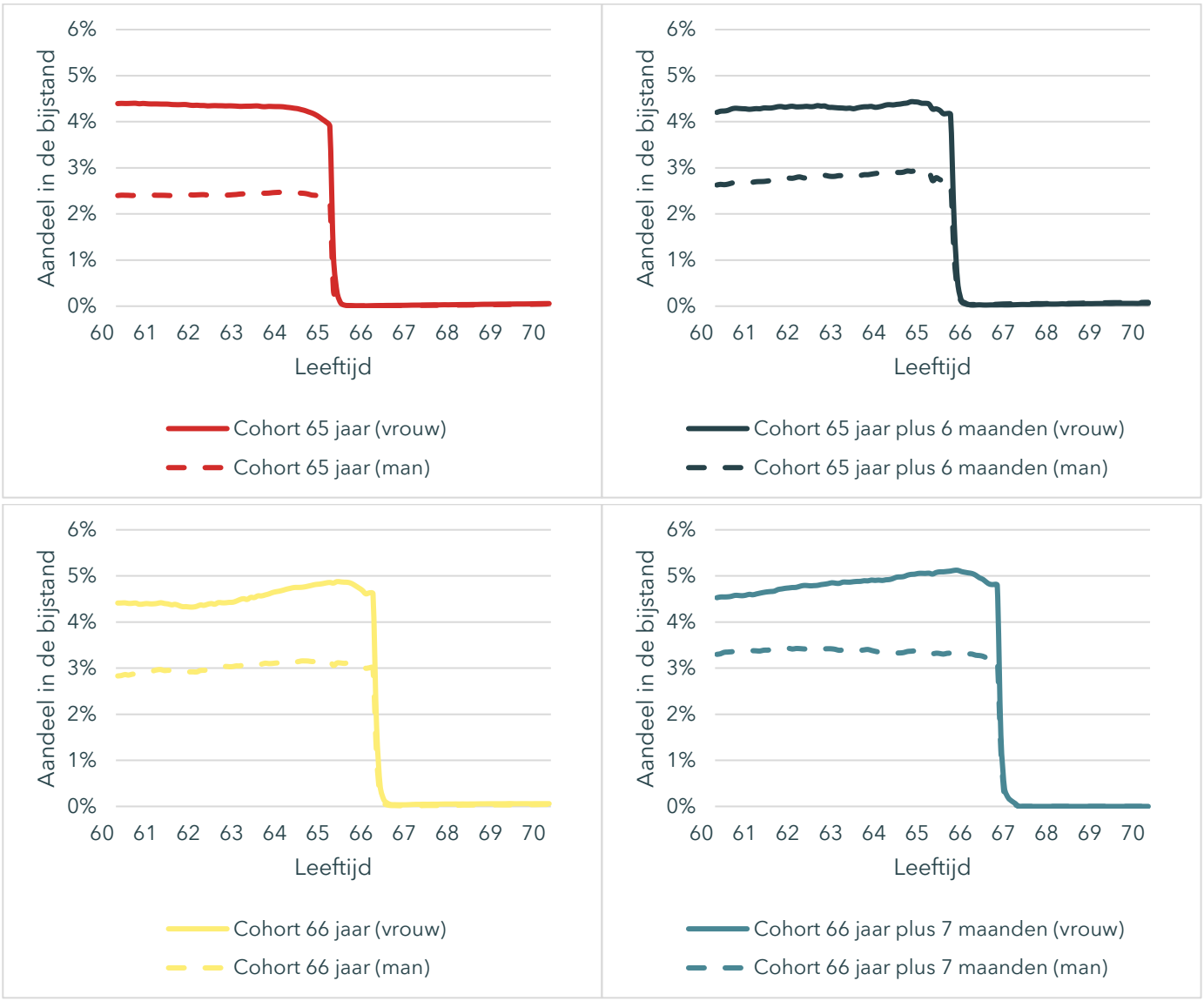


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met een bijstandsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort en leeftijd (bovenste figuur) of jaar (onderste figuur) dat een bijstandsuitkering ontvangt. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een bijstandsuitkering bestaat. Tot de bijstandsuitkeringen worden gerekend: de Algemene Bijstandswet (ABW) en de Wet werk en bijstand (WWB). Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd. In de figuur naar jaar is de groep 15- tot 65-jarigen toegevoegd als referentiegroep.

Vrouwen zitten iets vaker in de bijstand dan mannen, met een verschil van ongeveer 1 à 2 procentpunt (zie Figuur 3.17). Een waarschijnlijke verklaring voor het hogere aandeel vrouwen in de bijstand is dat zij in het verleden minder arbeidsverleden opbouwden en daardoor minder vaak recht hadden op WW-, ZW- of WIA-uitkeringen (zie Figuur 3.10 en Figuur 3.14). Hierdoor komen zij sneller in de bijstand terecht. In recentere cohorten lijkt het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner te worden, wat mogelijk samenhangt met de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en hun daarmee opgebouwde recht op andere uitkeringen.

Figuur 3.17 Aandeel in de bijstand naar cohort en geslacht

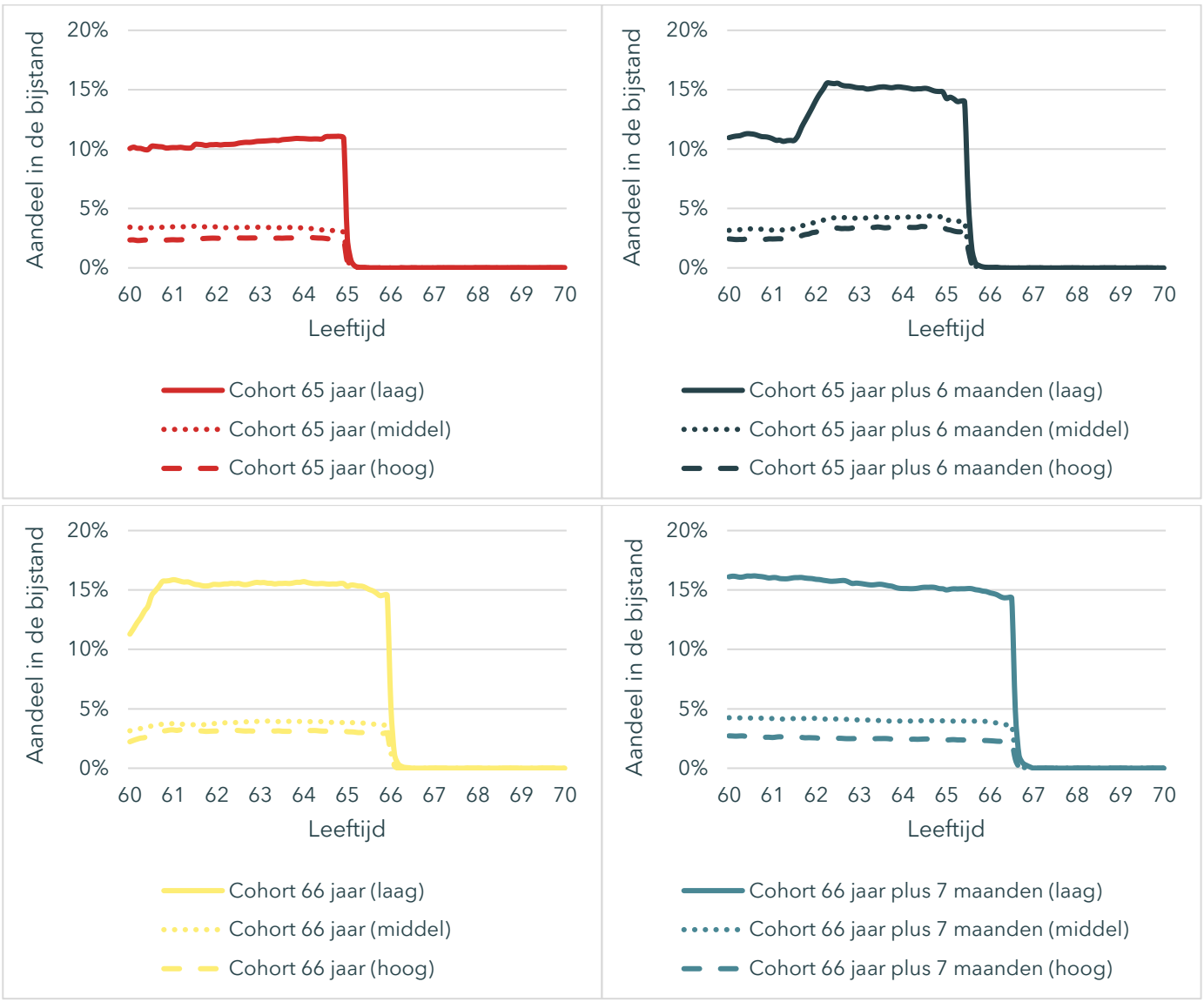


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met een bijstandsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort, leeftijd en geslacht dat een bijstandsuitkering ontvangt. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een bijstandsuitkering bestaat. Tot de bijstandsuitkeringen worden gerekend: de Algemene Bijstandswet (ABW) en de Wet werk en bijstand (WWB). Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Lager opgeleiden ontvangen vaker een bijstandsuitkering dan middelbaar en hoger opgeleiden (zie Figuur 3.18). Voor vrijwel alle leeftijdsgroepen verloopt de trend richting de AOW-leeftijd grotendeels vlak. Uitzonderingen zijn het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar en 6 maanden, waar op 62-jarige leeftijd een duidelijke stijging zichtbaar is, en het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar, waar deze stijging al op 60-jarige leeftijd optreedt. Beide stijgingen vallen in 2012. Na deze sprong vlakt de trend opnieuw af. Ook in het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden ligt het bijstandsgebruik vervolgens op hetzelfde niveau als na de stijging in de eerdere cohorten.

Figuur 3.18 Lager opgeleiden maken vaker gebruik van de bijstand



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel met een bijstandsuitkering is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort, leeftijd en opleidingsniveau dat een bijstandsuitkering ontvangt. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een bijstandsuitkering bestaat. Tot de bijstandsuitkeringen worden gerekend: de Algemene Bijstandswet (ABW) en de Wet werk en bijstand (WWB). Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

Een hogere AOW-leeftijd leidt tot een toename in het gebruik van de bijstand, vanwege een langere verblijfsduur (zie Tabel 3.4 en Bijlage B.2). Uit de resultaten blijkt dat het verhogen van de AOW-leeftijd met minimaal drie maanden de kans op een bijstandsuitkering circa 3 procentpunt vergroot op de oude AOW-leeftijd plus één maand. De stijging in het aantal bijstandsuitkeringen door het verhogen van de AOW-leeftijd wordt voornamelijk veroorzaakt door passieve substitutie, en niet door actieve substitutie (zie Bijlage B.2 en Rabaté et al. (2024). Passieve substitutie houdt in dat ouderen die al vóór het bereiken van de oude AOW-leeftijd een bijstandsuitkering ontvingen, deze uitkering blijven gebruiken in plaats van met pensioen te gaan. Zij stellen hun pensioen dus uit en blijven afhankelijk van de bijstand als belangrijkste inkomensbron. Actieve substitutie, waarbij ouderen eerder stoppen met werken om gebruik te maken van de bijstand in de periode tussen de oude en nieuwe verhoogde AOW-leeftijd, komt vrijwel niet voor.

Het effect van de verhoging van de AOW-leeftijd op het gebruik van bijstandsuitkeringen is sterker bij lager dan bij middelbaar en hoger opgeleiden. Lager opgeleiden maakten al vóór de verhoging vaker gebruik van de bijstand (zie Figuur 3.18) en zetten dit na de verhoging voort. Er is ook hierbij geen sprake van actieve substitutie, maar van een voortzetting van bestaand gebruik.

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft een sterker effect op het gebruik van bijstandsuitkeringen bij vrouwen dan bij mannen. Dat komt doordat vrouwen al vóór de AOW-leeftijd relatief vaker gebruikmaken van de bijstand (zie Figuur 3.17). Door de verhoging zetten zij dit bestaande gebruik simpelweg langer voort. Er is dus ook hier geen sprake van een verschuiving naar de bijstand onder vrouwen, maar van een verlenging van het al bestaande patroon.

Tabel 3.4 Verhogingen van de AOW-leeftijd leiden tot een langer gebruik van de bijstand

	Effect van de AOW-verhoging op bijstandsuitkeringen				
	65+3 naar 65 +6	**65+6 naar 65+9**	**65+9 naar 66**	**66 naar 66+4**	**66+4 naar 66 +7**
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden
Totaal	0.025***	0.037***	0.031***	0.036***	0.027***
Opleiding					
Laag	0.102***	0.146***	0.117***	0.126***	0.092***
Middel	0.028***	0.028***	0.032***	0.028***	0.033***
Hoog	0.025***	0.026***	0.027***	0.021***	0.021***
Geslacht					
Man	0.0208***	0.0317***	0.0266***	0.0294***	0.0221***
Vrouw	0.0288***	0.0412***	0.0360***	0.0429***	0.0313***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om een bijstandsuitkering te ontvangen. Een persoon wordt als bijstandsgerechtigde beschouwd zodra het hoofdinkomen uit bijstand bestaat. Tot de bijstandsuitkeringen worden gerekend: de Algemene Bijstandswet (ABW) en de Wet werk en bijstand (WWB). Voor elke AOW-leeftijdsverhoging worden een behandel- en controlegroep vergeleken van personen die binnen een bandbreedte van zes maanden voor of na de drempelwaarde (de geboortedatum waarop de nieuwe AOW-leeftijd ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de oude AOW-leeftijd plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

3.2.4 RVU

Sinds 2021 geldt een versoepeling in de heffing bij de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). RVU is een regeling die werkgever en werknemer samen overeenkomen. Voorheen moesten werkgevers belasting betalen wanneer zij een regeling troffen waarmee werknemers eerder konden stoppen met werken. Met de versoepeling is bepaald dat werkgevers tot een bepaald vrijgesteld bedrag per jaar (circa €23.000 in 2022, jaarlijks geïndexeerd) géén belasting (RVU-heffing) hoeven af te dragen als de werknemer maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd stopt. Dit biedt meer ruimte om in overleg met werknemers afspraken te maken over eerder uittreden zonder dat dit direct leidt tot hoge lasten voor de werkgever.

De beschikbare data over het gebruik van de RVU beginnen in 2021, waardoor deze monitor slechts twee jaar omvat. Bovendien is de informatie op dit moment alleen op jaarniveau beschikbaar. Dat betekent dat we kunnen zien wie er in een bepaald jaar gebruikmaakt van de regeling, maar niet op welk moment in het jaar de instroom precies plaatsvond.

In 2021 bedroeg de instroom in de RVU-regeling ongeveer 4.800 personen tussen de 55 jaar en de AOW-leeftijd. In 2022 was deze instroom gestegen naar circa 9.700 personen. Van de personen die een RVU-uitkering ontvangen, heeft 6 procent in december van het instroomjaar (het eerste jaar waarin RVU wordt ontvangen) nog steeds het grootste deel van het inkomen uit werk, als werknemer of zelfstandige. In het tweede jaar daalt dit aandeel naar 3 procent. Daarnaast ontvangt in zowel het eerste als het tweede jaar ongeveer 2 procent van de RVU-gerechtigden

het grootste deel van het inkomen uit een WW-, ZW- of WIA-uitkering. Inkomens uit andere bronnen zijn mogelijk naast de RVU, maar kunnen op basis van cao- of individuele afspraken een RVU-uitkering verlagen of beëindigen. Bij publieke uitkeringen kan het inkomen uit de RVU worden verrekend.

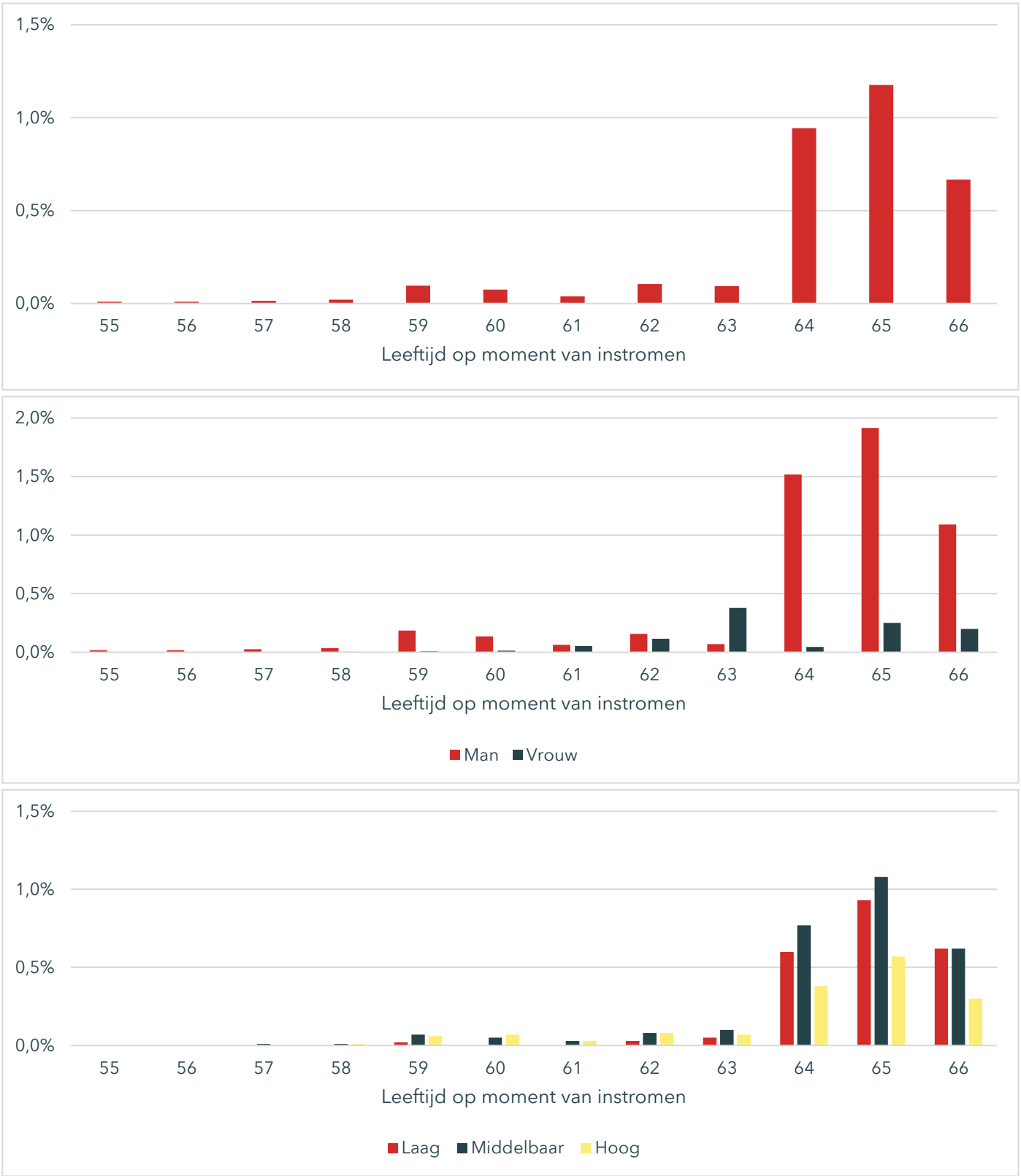
De instroom in de RVU is het hoogst in de leeftijden 64 tot en met 66 jaar (zie Figuur 3.19). Hieruit blijkt dat de RVU vooral wordt gebruikt in de drie jaren vóór de AOW-leeftijd, de periode waarin de regeling voor werkgevers fiscaal voordelig is. Er is echter ook instroom op leeftijden die verder dan drie jaar van de pensioenleeftijd liggen. Dat is toegestaan, maar meestal niet fiscaal aantrekkelijk.

De instroom in de RVU is hoger onder mannen dan onder vrouwen (zie Figuur 3.19). Opvallend is echter dat de grootste instroom bij vrouwen plaatsvindt op 63-jarige leeftijd. Dit wijst erop dat vrouwen relatief vaak direct gebruikmaken van de RVU zodra zij drie jaar voor hun AOW-leeftijd zitten, terwijl mannen doorgaans pas op een later moment instromen.[9]

Lager en middelbaar opgeleiden stromen vaker in de RVU dan hoger opgeleiden (zie Figuur 3.19). Tussen de verschillende opleidingsniveaus bestaan echter geen verschillen in de leeftijd waarop de instroom het grootst is.

[9] Dit zou kunnen komen doordat vrouwen vaker in sectoren werkzaam zijn waar een andere uitkeringsperiode wordt aangeboden door de werkgever, maar dit is niet onderzocht.

Figuur 3.19 De instroom van de RVU vindt vooral plaats tussen de 64- en 66-jarige leeftijd



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De instroom is berekend als het aantal personen per leeftijd (gemeten in december) dat instroomt in de RVU ten opzichte van het totaal aantal personen in die leeftijdsgroep. Voor deze berekening zijn de instroomcijfers van 2021 en 2022 samen genomen. In de onderste twee figuren is de instroom afzonderlijk weergegeven naar geslacht en naar opleidingsniveau. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger. In de figuur ontbreekt 0,1 procent instroom. Dit is weggelaten omdat deze instroom op 67-jarige leeftijd zou zijn vanwege de manier waarop de data zijn opgebouwd: de instroom wordt alleen op jaarniveau geregistreerd en niet per maand. Ouderen zijn dan aan het eind van het jaar (op het moment van meten in december) 67 jaar, terwijl zij waarschijnlijk al eerder in het jaar zijn ingestroomd in de RVU toen zij nog 66 jaar waren. [10]

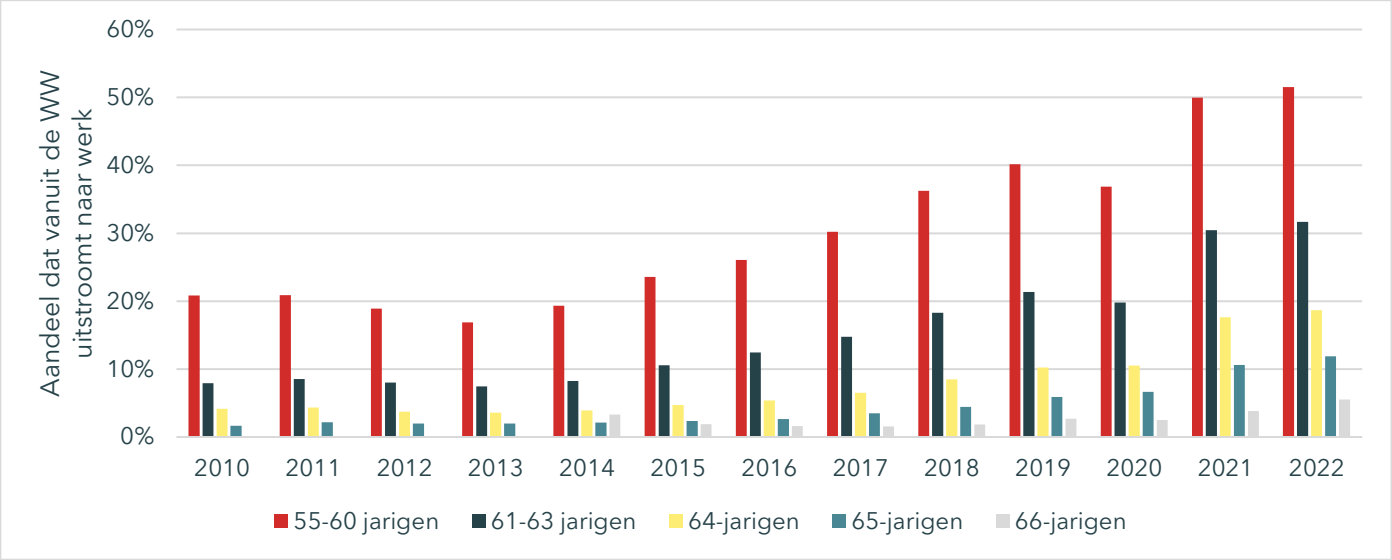
[10] Deze aanname wordt versterkt door het feit dat van de personen die op 67-jarige leeftijd zijn ingestroomd circa 70 procent in september of later is geboren. Hierdoor zijn zij aan het begin van het jaar waarin zij instromen 66 jaar en 3 maanden of jonger, waardoor het waarschijnlijk is dat zij voor de AOW-leeftijd zijn ingestroomd.

3.3 Van WW naar werk

Over het algemeen keren jongere leeftijdsgroepen vaker vanuit de WW terug naar werk. Zo vond in 2022 ongeveer 50 procent van de 55- tot 60-jarigen (zij hadden in 2022 deze leeftijd) die in 2021 een WW-uitkering hadden weer werk. In de groep van 61 tot 63 jaar lag dit aandeel op 30 procent en bij 64-jarigen op bijna 20 procent. Voor 64-jarigen geldt dat zij pas sinds 2018 onder de sollicitatieplicht vallen; daarvoor waren zij vrijgesteld omdat zij nog maar één jaar verwijderd waren van de AOW-leeftijd. De groep 65-jarigen heeft tot en met 2022 nog niet volledig te maken gehad met de sollicitatieplicht, wat waarschijnlijk verklaart waarom hun uitstroomcijfers aanzienlijk lager liggen dan die van 64-jarigen. Daarnaast geldt voor de groep 65- en 66-jarigen dat zij hun AOW-leeftijd bereiken in het desbetreffende jaar en daardoor nauwelijks nog vanuit de WW terug naar werk stromen.

In de periode 2010 tot 2022 is het aandeel WW'ers dat weer aan het werk gaat in alle leeftijdsgroepen toegenomen. Dit kan deels samenhangen met het feit dat werkloze ouderen langer moeten wachten op hun pensioen, waardoor zij gemotiveerder zijn om werk te zoeken en/of te maken krijgen met de sollicitatieplicht. Daarnaast is de arbeidsmarkt steeds krapper geworden, wat het over het algemeen makkelijker maakt om vanuit de WW een baan te vinden. Met de beschikbare gegevens is het echter niet mogelijk om deze twee effecten uit elkaar te halen.

Figuur 3.20 Uitstroom van WW naar werk naar leeftijd



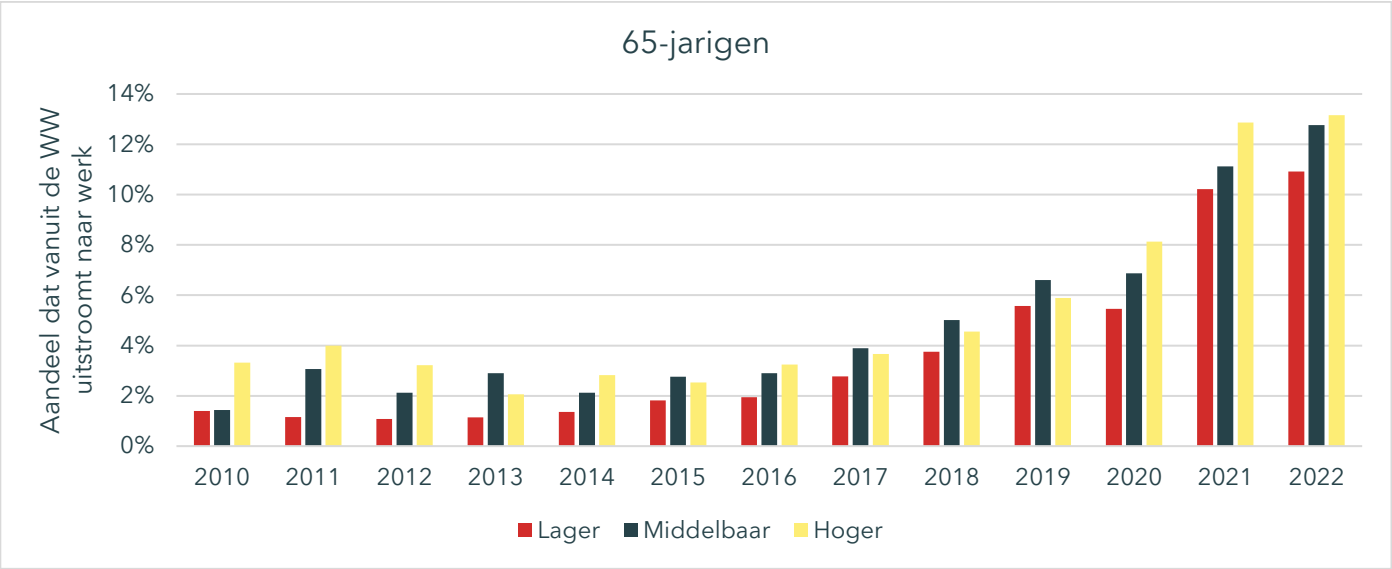
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

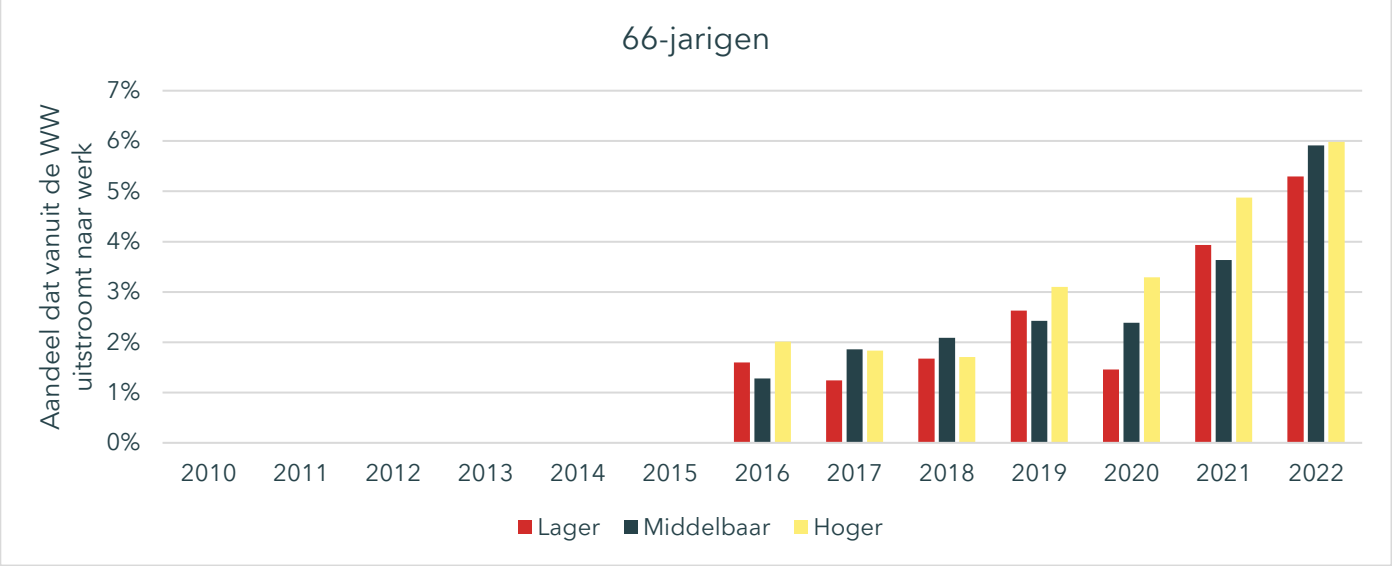
Noot: Het aandeel van de overgang van een werkloosheidsuitkering naar werk is het percentage personen dat in jaar *t–1* een werkloosheidsuitkering ontving en in jaar *t* werkend is, ten opzichte van de totale groep ontvangers van een werkloosheiduitkering in jaar *t–1*. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een werkloosheidsuitkering bestaat. Een persoon wordt als werkend beschouwd als het hoofdinkomen uit werk komt.

Tussen opleidingsniveaus zijn de verschillen in uitstroom van WW naar werk beperkt, maar over het algemeen stromen iets meer middelbaar- en hoogopgeleiden uit dan laagopgeleiden. Dit sluit aan bij de analyse van het UWV, waarin wordt geconcludeerd dat het uitstroompercentage onder hbo- en universitair geschoolde WW'ers hoger ligt dan gemiddeld (UWV, 2024).

Figuur 3.21 Uitstroom van WW naar werk naar leeftijd en opleidingsniveau







Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel van de overgang van een werkloosheidsuitkering naar werk is het percentage personen dat in jaar *t-1* een werkloosheidsuitkering ontving en in jaar *t* werkend is, ten opzichte van de totale groep ontvangers (binnen een opleidingsniveau) van een werkloosheiduitkering in jaar *t-1*. Een persoon wordt als ontvanger beschouwd zodra het hoofdinkomen uit een werkloosheidsuitkering bestaat. Een persoon wordt als werkend beschouwd als het hoofdinkomen uit werk komt. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

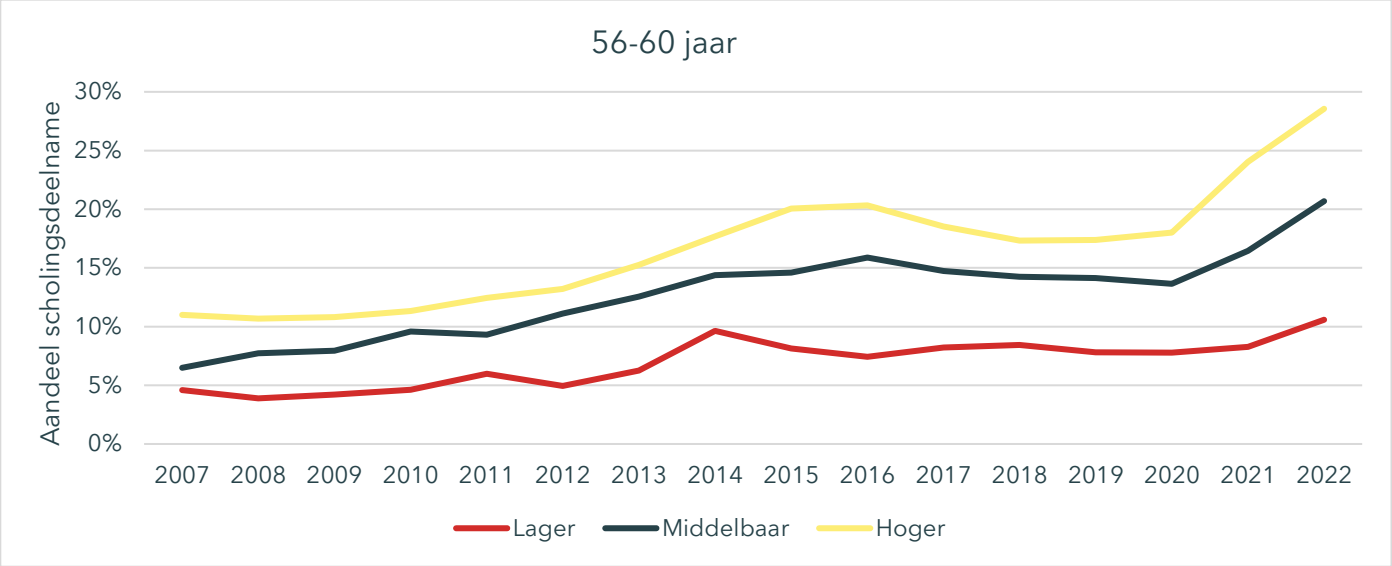
3.4 Scholingsdeelname

Het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers vraagt om voortdurende investeringen in menselijk kapitaal, zowel door de werknemers zelf als door hun werkgevers. Dit is des te belangrijker nu de verhoging van de AOW-leeftijd vraagt om langer doorwerken. Tegelijkertijd wordt de periode verlengd waarin dergelijke investeringen kunnen renderen. Een langere werkzame levensduur zou daarom zowel werkgevers als werknemers moeten stimuleren om meer in scholing en ontwikkeling te investeren.

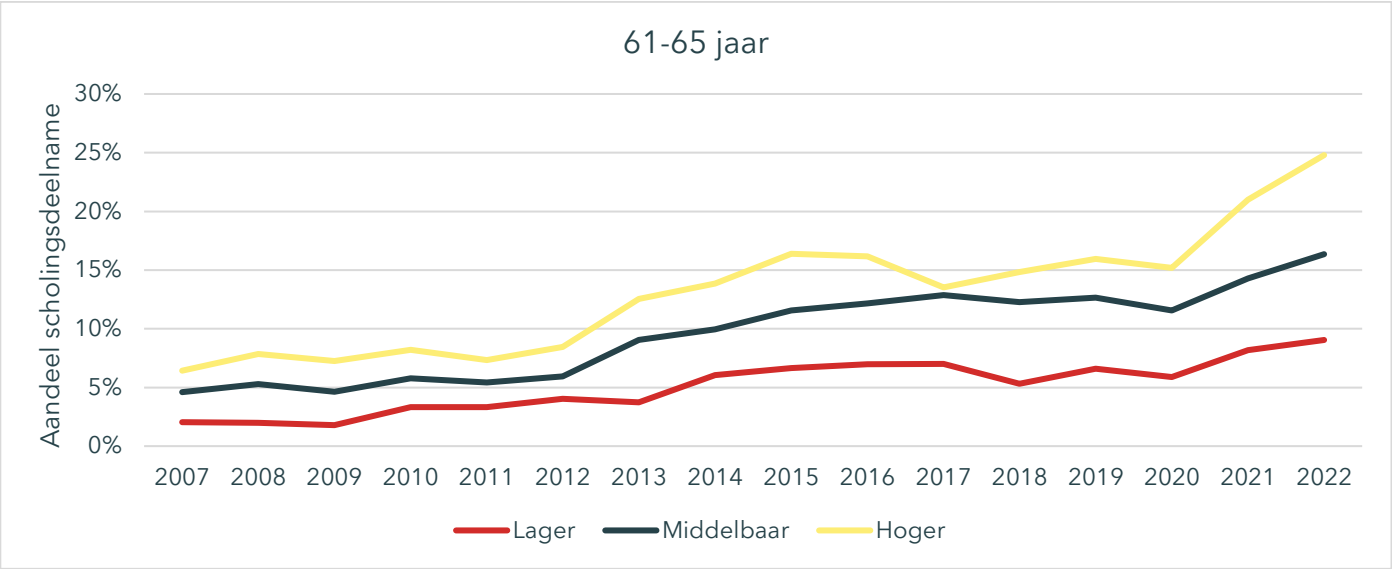
Tussen 2012 en 2014 is in alle leeftijdsgroepen en op alle opleidingsniveaus een toename zichtbaar in het aandeel werknemers dat in de afgelopen vier weken heeft deelgenomen aan scholing. Daarna bleef dit aandeel tot 2020 relatief stabiel, waarna opnieuw een sterke stijging is te zien. Deze stijging vanaf 2020 is aanzienlijk sterker onder hoogopgeleiden dan onder laagopgeleiden. Toekomstige metingen moeten uitwijzen of deze hogere scholingsdeelname wordt vastgehouden of dat dit tijdelijk was door bijvoorbeeld het STAP-budget[11], de inspanningsverplichting binnen de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid of het crisisprogramma 'NL leert door'.

Over het algemeen nemen hoogopgeleiden vaker deel aan scholing dan middelbaar opgeleiden, en middelbaar opgeleiden vaker dan laagopgeleiden. Sinds 2010 zijn deze verschillen verder toegenomen, wat erop kan wijzen dat de inzetbaarheid van laagopgeleide oudere werknemers achterblijft.

Figuur 3.22 De scholingsdeelname is groter onder hoog opgeleiden



11 De vraag is in de EBB gesteld in relatie tot werk. Mogelijk hebben sommige respondenten echter ook ja geantwoord wanneer zij buiten hun werkgever om (bijvoorbeeld met het STAP-budget) een opleiding of cursus hebben gevolgd.



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel scholingsdeelname is gebaseerd op de vraag; heeft u in de afgelopen 4 weken een korte cursus of opleiding gevolgd? (EBB). Personen worden ingedeeld in leeftijdscategorieën op basis van de leeftijd waarop zij antwoord hebben gegeven op de vraag.

Ook wanneer wordt gekeken naar het aandeel personen dat in de afgelopen twee jaar een opleiding heeft gevolgd, is zowel bij de groep 55- tot en met 64-jarigen als bij de 65- tot en met 74-jarigen een stijgende trend zichtbaar. Bij de 55- tot en met 64-jarigen nam dit aandeel toe van 45 procent in 2021 naar 51 procent in 2024. In de groep 65- tot en met 74-jarigen steeg het van 30 naar 35 procent in dezelfde periode.

Tabel 3.5 Steeds meer oudere werknemers nemen deel aan scholing

	2021	2022	2023	2024
Aandeel opleiding gevolgd 55-64 jaar	45,2%	48,8%	50,8%	51,2%
Aandeel opleiding gevolgd 65-74 jaar	30,4%	33,4%	33,4%	35,1%

Bron: NEA (2021-2024)

Noot: Het aandeel weergegeven in de tabel is het aandeel dat heeft aangegeven in de afgelopen twee jaar een cursus of opleiding te hebben gevolgd voor werk

3.5 Investeren in belastbaarheid

Om werknemers in staat te stellen langer door te werken, is het essentieel dat zij kunnen rekenen op gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Werkgevers spelen hierin een cruciale rol door te investeren in de belastbaarheid van hun personeel, bijvoorbeeld via ergonomische aanpassingen, taakverlichting of flexibele werkregelingen. Dergelijke investeringen kunnen bijdragen aan het voorkomen van uitval, het bevorderen van productiviteit en het vergroten van de motivatie om langer door te werken.

Sinds 2010 nemen steeds meer bedrijven maatregelen en voorzieningen om werknemers langer aan het werk te houden. In 2010 had slechts 37 procent van de werkgevers een maatregel getroffen en in 2024 is dat aandeel gestegen naar 67 procent. Tot 2021 waren de meest voorkomende maatregelen het verkorten van de werkweek of

het aanpassen van werktijden, het bieden van extra vrije dagen en het verlichten van taken. Vanaf 2021 heeft TNO de vragenlijst aangepast, waardoor de resultaten sindsdien niet één-op-één te vergelijken zijn met eerdere jaren.

Tabel 3.6 Steeds meer bedrijven nemen voorziening om werknemer langer te laten doorwerken

	2010	2012	2014	2016	2019	2021	2024[a]
Deeltijd vervroegde uittreding	10%	7,7%	6,0%	4,2%	5,2%	6,4%	
Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	5,5%	5,0%	5,7%	5,6%	6,1%	7,8%	
Kortere werkweek/aanpassing werktijden	14,6%	15,6%	12,3%	14,5%	17,4%	26%	38,1%[b]
Extra vrije dagen oudere werknemers	24,1%	22,2%	18,8%	20,5%	18,6%	24,1%	
Stimuleren scholings- en cursusdeelname	6,2%	6,9%	6,6%	7,1%	7,0%	15,4%	22,2%[c]
Taakverbreding/taakroulatie	4,1%	4%	3,6%	4,5%	4,2%	9,4%	
Taakverlichting en of aanpassingen takenpakket	9,8%	10,7%	11,8%	15%	16,2%	18,9%	50,3%[d]
Loopbaan en functioneringsgesprekken	8,4%	9,0%	9,3%	10,9%	9,8%	17,2%	
Omscholen naar andere baan/functie	2%	2,1%	1,7%	2,4%	2,1%	3,7%	10,0%
Teruggang salaris/functie	1,9%	1,8%	1,8%	1,9%	2,6%	2,7%	
Aanpassen van de werkplek	7,5%	8,2%	5,6%	6,3%	7,2%	14,1%	
Gezondheidsbeleid	3,5%	3,9%	3,4%	3,1%	4,1%	11%	30,1%
Geen voorzieningen/maatregelen getroffen	63,7%	63,2%	60,7%	60,4%	58,9%	35,6%	33,1%

Bron: WEA (2010, 2012, 2014, 2016, 2019, 2021, 2024)

Noot: De tabel geeft het aandeel werkgevers weer dat heeft gezegd dat deze voorzieningen/maatregelen zijn getroffen in de vestiging, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken. [a] In voorgaande jaren ging het om voorzieningen om alle werknemers langer te laten doorwerken. Vanaf 2024 gaat het om voorzieningen om medewerkers tot hun pensioen te kunnen laten doorwerken. [b] In 2024 is de gestelde maatregel veranderd naar aanbieden van minder werken. [c] In 2024 is de gestelde maatregel veranderd naar de medewerker faciliteren (met scholing) voor uitvoeren van het huidige werk. [d] In 2024 is de gestelde maatregel veranderd naar aanpassen takenpakket, werktijden en/of werkplek.

4 Uitkomsten voor werk, inkomen en gezondheid

De grootste daling in arbeidsmarktparticipatie vindt plaats vlak voor het bereiken van de AOW-leeftijd. In de jaren daarvoor is al sprake van een gestage terugloop. Sinds de verhoging van de AOW-leeftijd is het inkomen uit werk op 64-, 65- en 66-jarige leeftijd toegenomen.

4.1 Arbeidsmarkt en inkomen

4.1.1 Arbeidsparticipatie

Naarmate cohorten dichter bij de AOW-leeftijd komen, neemt het aandeel met (hoofd)inkomen uit werk af (zie Figuur 4.1). Voor het bereiken van de AOW-leeftijd ligt het aandeel met inkomen uit werk meestal 5 à 10 procentpunt hoger dan het aandeel met hoofdinkomen uit werk. Zodra de AOW-leeftijd wordt bereikt, is er een sterke daling te zien in beide aandelen, waarbij de afname in het aandeel met hoofdinkomen uit werk aanzienlijk sterker is dan de daling inkomen uit werk. Dat verschil is een automatisch gevolg van de AOW: ook wie niet (volledig) stopt met werken, ontvangt vanaf dat moment in ieder geval AOW en mogelijk ook aanvullend pensioen. Om na de AOW-leeftijd nog hoofdinkomen uit werk te hebben, moet iemand dus maandelijks minimaal meer verdienen dan de AOW-uitkering. Na het bereiken van de AOW-leeftijd blijft het aandeel met hoofdinkomen uit werk redelijk constant rond de 5 procent. Het aandeel met inkomen uit werk neemt daarentegen verder af met de leeftijd, van ongeveer 20 naar 10 procent.

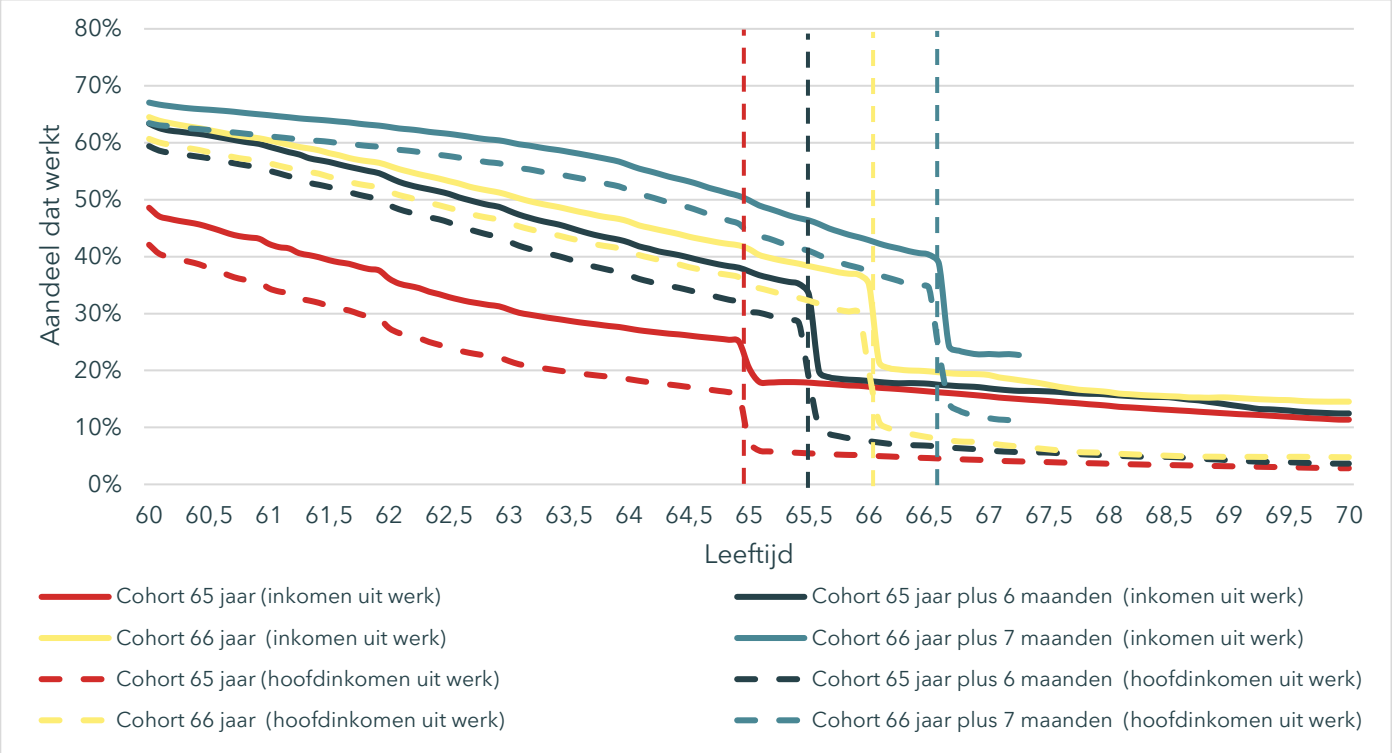
Ongeveer 20 procent van de ouderen heeft na het bereiken van de AOW-leeftijd nog inkomen uit werk. Dit betekent dat zij op dat moment nog niet volledig zijn uitgetreden. Voor deze groep ligt de daadwerkelijke uittreedleeftijd dus ná de AOW-leeftijd.

Cohorten die door de verhoging van de AOW-leeftijd later met pensioen mogen dan hun 65ste, werken op dezelfde leeftijden vóór hun AOW-leeftijd aanzienlijk vaker dan het cohort dat nog met 65 jaar met pensioen kon. Zowel het aandeel met hoofdinkomen uit werk als het aandeel met inkomen uit werk ligt bij deze recentere cohorten ongeveer 20 procentpunt hoger dan bij het 65-jaar-cohort. Dit grote verschil hangt waarschijnlijk samen met het verdwijnen van de VUT en prepensioen-regelingen.

Cohorten die later de AOW-leeftijd bereiken participeren op dezelfde leeftijd vaker dan eerdere cohorten. Zo participeert het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar vaker dan het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar en 6 maanden, en het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden nog weer vaker dan het 66-jaar-cohort. Deze hogere participatie komt grotendeels door de toename van het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt (zie voor meer informatie zie Figuur 4.2).

Op het moment dat de verschillende cohorten hun AOW-leeftijd bereiken, is de arbeidsparticipatie vrijwel gelijk. Door de verhoging van de AOW-leeftijd wordt dit moment echter uitgesteld, waardoor ouderen langer actief blijven op de arbeidsmarkt.

Figuur 4.1 Latere cohorten participeren op dezelfde leeftijd vaker op de arbeidsmarkt

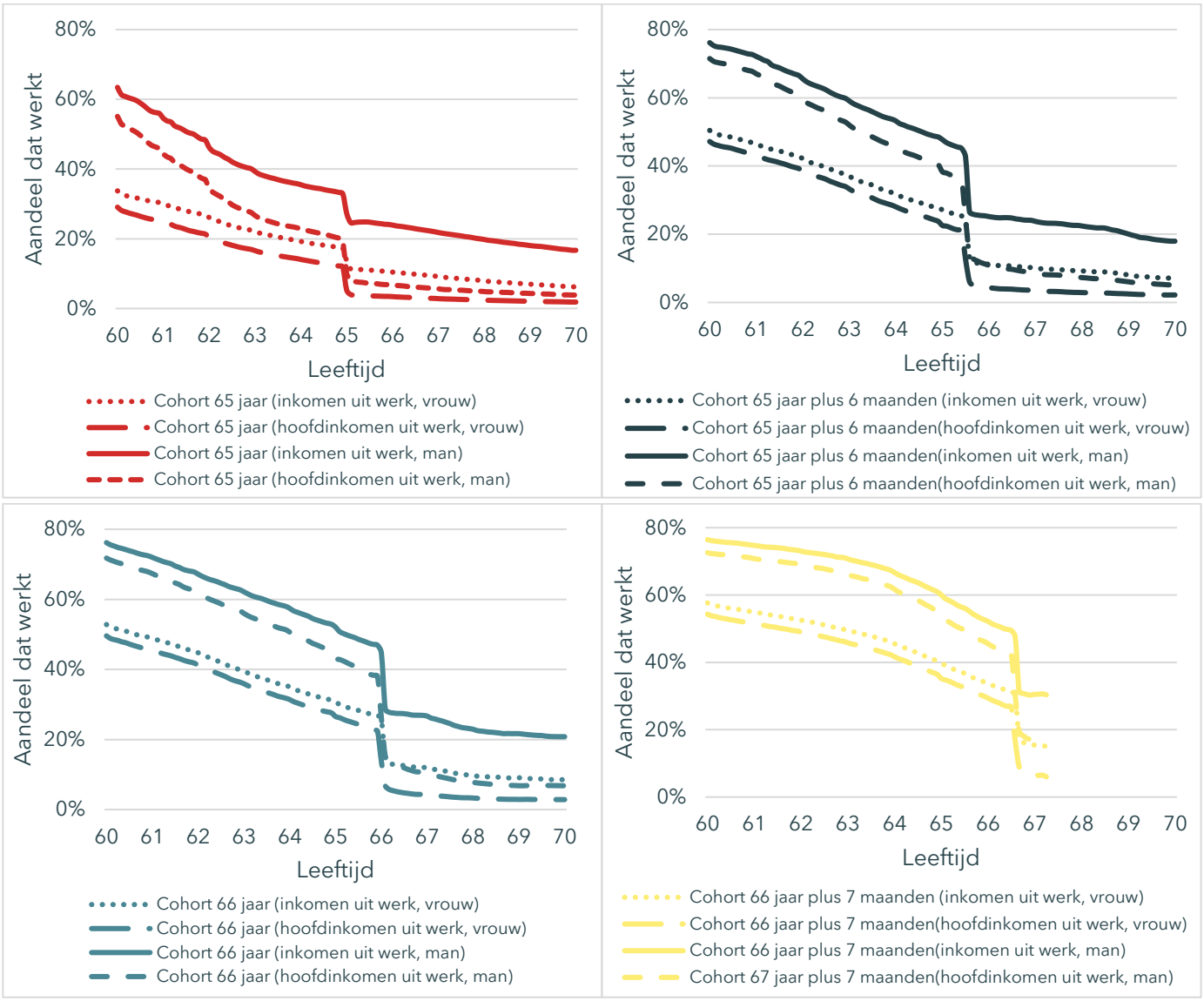


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel dat werkt gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort dat minimaal iets van inkomen uit werk heeft of waarvan het hoofdinkomen uit werk komt. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

In alle cohorten ligt de arbeidsparticipatie van mannen duidelijk hoger dan die van vrouwen, al nemen deze verschillen in de loop van de tijd af (zie Figuur 4.2). In het cohort dat met 65 jaar met pensioen kon, had 63 procent van de mannen op 60-jarige leeftijd nog inkomen uit werk. In de daaropvolgende cohorten was dat steeds rond de 75 procent. Deze toename in arbeidsparticipatie onder mannen komt waarschijnlijk grotendeels door het afschaffen van de VUT- en prepensioen-regelingen. Bij vrouwen in het 65-jaar-cohort had slechts 34 procent nog inkomen uit werk, maar in de latere cohorten steeg dit naar respectievelijk 50, 53 en 57 procent. De verkleining van het verschil tussen mannen en vrouwen is dus vooral toe te schrijven aan de sterke toename van het aandeel vrouwen met inkomen uit werk.

Figuur 4.2 Vrouwen rond de AOW-leeftijd participeren minder vaak dan mannen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

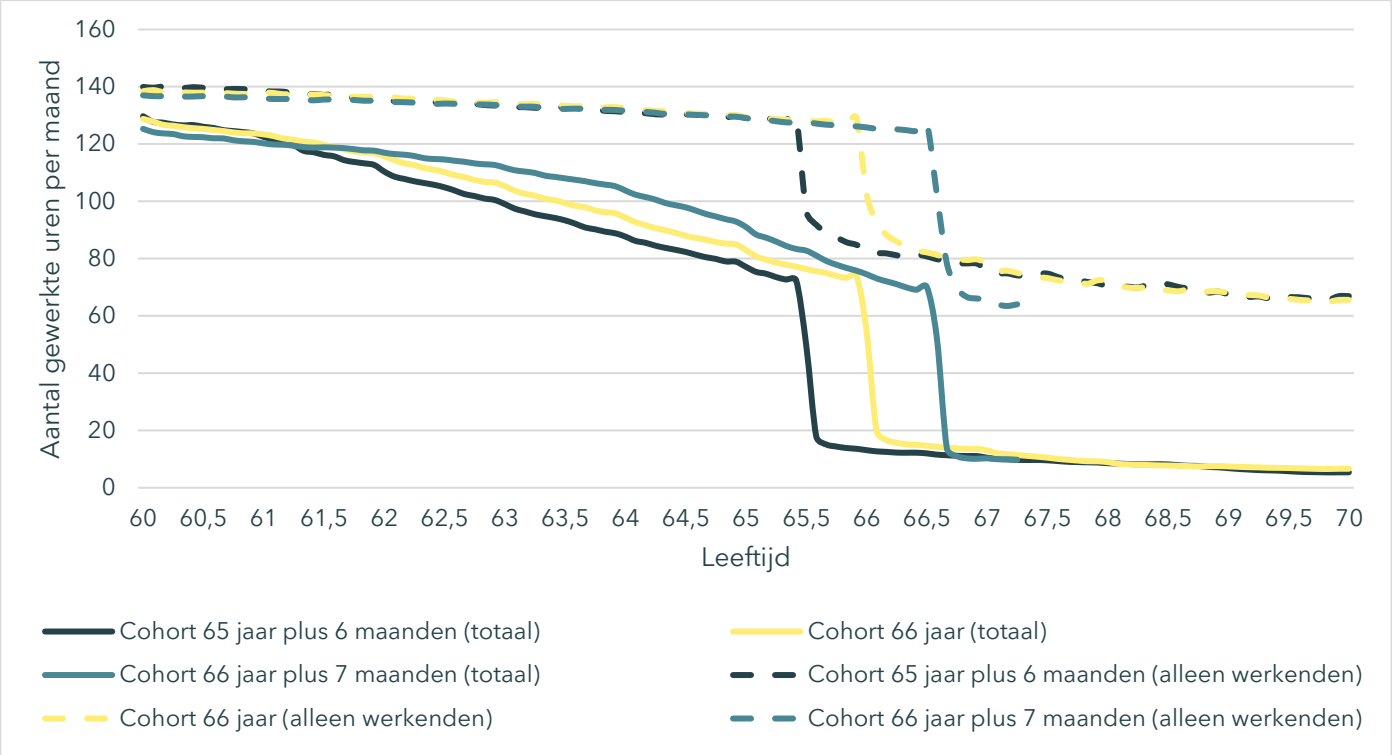
Noot: Het aandeel dat werkt is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort dat minimaal iets van inkomen uit werk heeft of waarvan het hoofdinkomen uit werk komt. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Het gemiddelde aantal gewerkte uren van de totale groep werknemers neemt af naarmate zij dichter bij de AOW-leeftijd komen (zie Figuur 4.3). Deze afname wordt voornamelijk veroorzaakt door werknemers die eerder stoppen met werken. Voor de totale groep daalt het gemiddelde aantal gewerkte uren vóór de AOW-leeftijd van circa 130 uur per maand naar ongeveer 70 uur. Wanneer alleen gekeken wordt naar de groep die blijft werken, blijft het aantal gewerkte uren tot aan de AOW-leeftijd relatief stabiel, met een gemiddelde van 140 tot 130 uur per maand.

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd is er een duidelijke breuk zichtbaar: het gemiddelde aantal gewerkte uren daalt voor de totale groep van 70 uur naar slechts 10 uur per maand. Ook onder de blijvende werknemers is de vermindering substantieel, van gemiddeld 130 uur naar 70 uur per maand. Zij verminderen hun aantal uren dus aanzienlijk op het moment dat zij de AOW-leeftijd bereiken.

Tussen de verschillende cohorten bestaan geen grote verschillen in het gemiddelde aantal gewerkte uren. Voor de blijvende werkers liggen de gemiddelden in alle cohorten op vrijwel hetzelfde niveau. In de totale groep werken recentere cohorten gemiddeld iets meer uren per maand, wat voornamelijk samenhangt met de hogere arbeidsparticipatie (zie Figuur 4.1).

Figuur 4.3 Tussen de verschillende cohorten bestaan er nauwelijks verschillen in het aantal gewerkte uren



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand per persoon is berekend voor zowel de totale groep (ex-)werknemers, inclusief personen die niet (meer) werken, als afzonderlijk voor de groep die nog werkzaam is. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2022 een maximale leeftijd van 67,5 jaar en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Het verhogen van de AOW-leeftijd lijkt te leiden tot een steeds hogere arbeidsparticipatie in de periode vlak vóór het bereiken van de (nieuwe) AOW-leeftijd (Tabel 4.1). Bij de eerste verhoging van drie maanden, van 65 jaar en 3 maanden naar 65 jaar en 6 maanden, nam de arbeidsparticipatie toe met 16 procentpunt. Dit effect lijkt in de loop der tijd sterker te worden: bij de meest recente verhoging, van 66 jaar en 4 maanden naar 66 jaar en 7 maanden, bedroeg de toename 21 procentpunt. Dit komt doordat in de maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd steeds meer ouderen blijven werken. Zodra de pensioenleeftijd wordt bereikt, is het aandeel dat participeert namelijk nagenoeg gelijk tussen de verschillende cohorten (zie Figuur 4.1).

Daarnaast is het effect iets sterker bij hoger en middelbaar opgeleiden dan bij lager opgeleiden, hoewel dit verschil bij recente verhogingen kleiner is geworden. Bij de verhoging van 65 jaar en 3 maanden naar 65 jaar en 6 maanden bedroeg het verschil tussen lager en hoger opgeleiden nog 4 procentpunt, terwijl dit bij latere verhogingen slechts 1 à 2 procentpunt was.

Hoger opgeleiden reageren tegelijkertijd minder sterk op pensioen (zie Tabel 3.1) maar juist sterker op werk dan lager opgeleiden, omdat zij minder vaak terugvallen op sociale zekerheid. Bij een verhoging van de AOW-leeftijd, blijkt de kans dat hoger opgeleiden met pensioen gaan minder sterk te dalen dan bij lager opgeleiden; hoger opgeleiden gaan dus vaker eerder met pensioen. Tegelijkertijd neemt bij hoger opgeleiden de kans op een uitkering minder toe dan bij lager opgeleiden (zie Sectie 3.2); hoger opgeleiden maken dus minder gebruik van sociale zekerheid. Voor degenen die niet eerder met pensioen gaan, is doorwerken daardoor vaker het alternatief dan sociale zekerheid. Dit verklaart waarom de effecten op werk sterker zijn voor hoger opgeleiden, terwijl de effecten op pensioen juist minder sterk zijn. [12]

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft een sterker effect op bij mannen dan bij vrouwen. Dat komt doordat mannen al vóór het bereiken van de AOW-leeftijd vaker aan het werk waren dan vrouwen (zie Figuur 4.2). Na de verhoging blijven zowel mannen als vrouwen in ongeveer dezelfde mate doorwerken als voorheen, maar omdat het uitgangsniveau bij mannen al hoger lag, is het effect bij hen groter.

[12] Bij de verhoging van de pensioenleeftijd van 65 jaar en 3 maanden naar 65 jaar en 6 maanden gingen hoger opgeleiden 37,4 procentpunt minder vaak met pensioen; daarvan werkte 14,7 procentpunt door. Bij lager opgeleiden was de daling groter (57,2 procentpunt), maar dit leidde tot slechts 10,9 procentpunt extra werk.

Tabel 4.1 Effecten op arbeidsparticipatie

	Effect van de AOW-verhoging op werken				
	65+3 naar 65 +6	**65+6 naar 65+9**	**65+9 naar 66**	**66 naar 66+4**	**66+4 naar 66 +7**
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden
Totaal	0.166***	0.160***	0.172***	0.183***	0.206***
Opleiding					
Laag	0.109***	0.108***	0.121***	0.146***	0.180***
Middel	0.150***	0.143***	0.142***	0.158***	0.206***
Hoog	0.147***	0.152***	0.143***	0.155***	0.166***
Geslacht					
Man	0.198***	0.199***	0.202***	0.224***	0.245***
Vrouw	0.135***	0.124***	0.144***	0.144***	0.165***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om werkend te zijn. Een persoon wordt als werkend beschouwd zodra het hoofdinkomen uit werk (loondienst of zelfstandingondernemerschap) bestaat. Voor elke AOW-leeftijdsverhoging worden een behandel- en controlegroep vergeleken van personen die binnen een bandbreedte van zes maanden voor of na de drempelwaarde (de geboortedatum waarop de nieuwe AOW-leeftijd ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de oude AOW-leeftijd plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

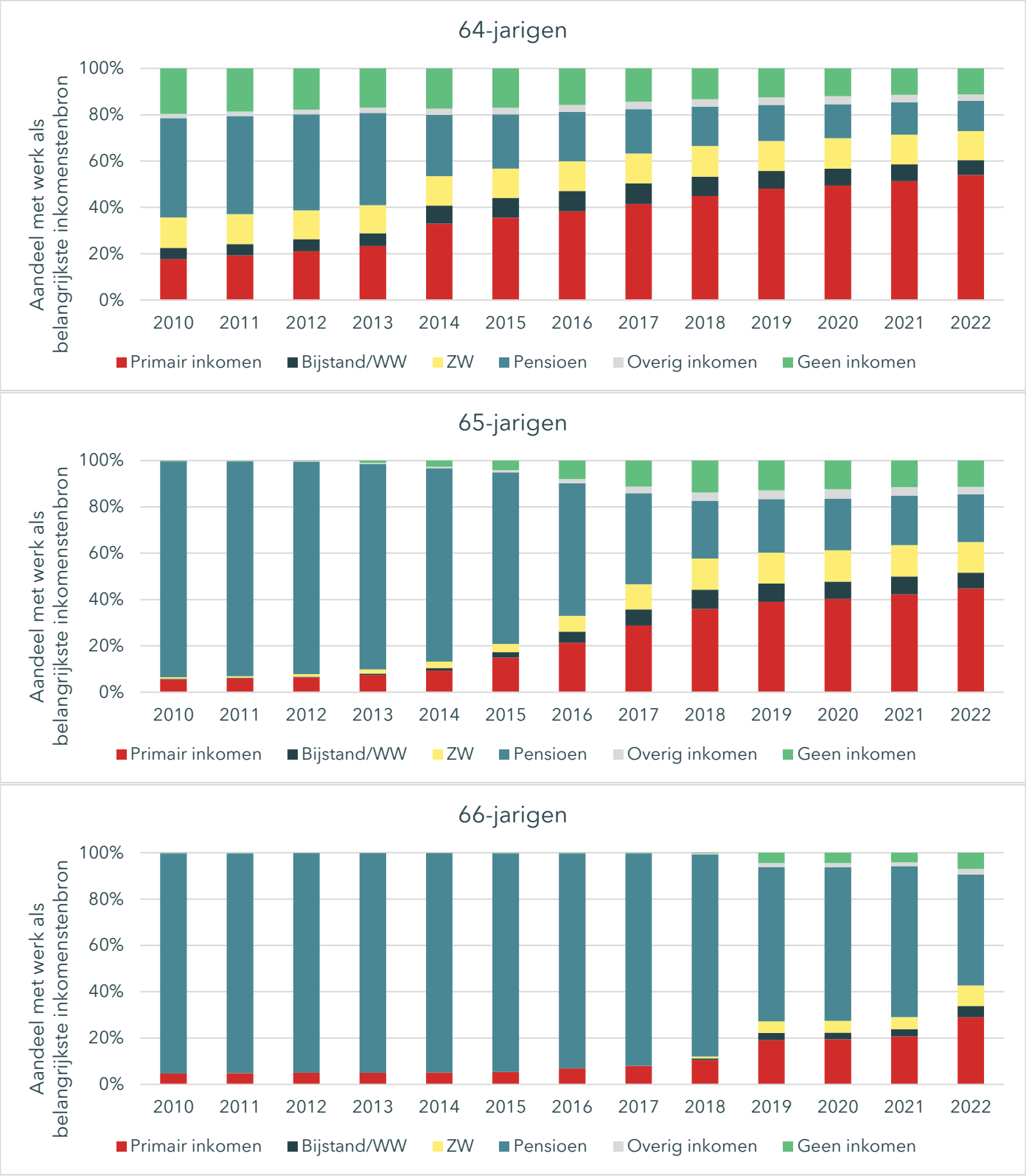
4.1.2 Inkomen

Sinds 2010 is het percentage ouderen dat inkomen uit werk heeft in alle leeftijdsgroepen toegenomen (zie Figuur 4.4). Ook onder 64-jarigen is dit aandeel gestegen, terwijl zij zowel vóór als na de verhogingen van de AOW-leeftijd nog geen recht hadden op AOW op deze leeftijd. Een mogelijke verklaring is dat zij minder gebruik kunnen maken van de VUT en het prepensioen en dat hun AOW-leeftijd steeds verder opschuift, waardoor zij een langere periode moeten overbruggen tot de AOW. Voor 65-jarigen neemt het aandeel inkomen uit werk sinds 2013 toe. Dit is het jaar waarin de AOW-leeftijd voor het eerst werd verhoogd. Bij 66-jarigen is pas sinds 2018 een stijging zichtbaar, wat samenhangt met het eerste jaar waarin de AOW-leeftijd minimaal 66 jaar bedroeg.

Sinds 2010 is het aandeel ouderen met hoofdinkomen uit pensioen in alle leeftijdsgroepen afgenomen. Dit hangt samen met het dalende recht op AOW op 65- en 66-jarige leeftijd. Waar in 2010 alle 65-jarigen nog het hele jaar recht hadden op AOW, verviel dit in 2013 en werd de AOW-leeftijd vervolgens stapsgewijs verhoogd. Toch blijft voor een aanzienlijk deel van deze groep 64- en 65-jarigen pensioen de belangrijkste inkomensbron, ook al hebben zij de AOW-leeftijd nog niet bereikt. Dit betekent dat zij gebruikmaken van aanvullend pensioen uit de tweede en derde pijler.

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft ertoe geleid dat op latere leeftijd vaker gebruik wordt gemaakt van socialezekerheidsregelingen. Waar in 2018 en eerdere jaren geen enkele 66-jarige nog een ZW- of WIA-uitkering ontving, is dat nu anders. Destijds hadden 66-jarigen hun AOW-leeftijd al bereikt en daarmee geen recht meer op deze uitkeringen. Doordat de AOW-leeftijd inmiddels hoger ligt, behouden zij dit recht langer en maken zij op latere leeftijd vaker gebruik van deze regelingen.

Figuur 4.4 Inkomen uit werk wordt steeds vaker de belangrijkste inkomensbron



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Noot: De figuur laat per jaar en per leeftijdsgroep zien welk aandeel van de personen een bepaalde inkomensbron als voornaamste bron van inkomsten heeft.

Het inkomensaandeel uit primair inkomen stijgt in alle leeftijdsgroepen in de periode 2010 tot 2022. Voor 64-jarigen stijgt dit van 25 naar 60 procent en voor 66-jarigen van 5 naar 35 procent (zie Figuur 4.5). Het aandeel primair inkomen ten opzichte van het totale inkomen ligt bovendien hoger dan het aandeel waarbij primair inkomen ook daadwerkelijk de belangrijkste inkomensbron is (zie vergelijking Figuur 4.4 en Figuur 4.5). Dit betekent dat ook ouderen voor wie primair inkomen niet het hoofdinkomen vormt, toch een deel van hun inkomen uit werk halen.

Voor 64-jarigen, en in mindere mate ook voor 65-jarigen, is tussen 2010 en 2022 een duidelijke afname zichtbaar in het aandeel van het inkomen dat afkomstig is uit het tweede- en derdepijlerpensioen. Dit duidt erop dat 64-jarigen minder vaak vroeg pensioneren na het afschaffen van de VUT- en prepensioenregelingen (die eveneens onder deze variabele vielen). Een alternatieve verklaring is dat zij hun tweede- of derdepijlerpensioen later zijn gaan opnemen. Met de beschikbare data is het echter niet mogelijk deze variabele verder uit te splitsen, waardoor de verschillende effecten niet afzonderlijk kunnen worden geïdentificeerd. Ook de RVU valt onder deze variabele; de komende jaren zal moeten blijken of deze regeling ervoor zorgt dat het inkomen uit het tweede- en derdepijlerpensioen voor 64- en 65-jarigen opnieuw een relatief belangrijkere inkomensbron wordt.

Het inkomensaandeel uit diverse uitkeringen[13] is in alle leeftijdsgroepen toegenomen in de periode 2010–2022. In 2022 bedroeg dit aandeel voor alle leeftijden ongeveer 5 procent. Deze ontwikkeling hangt samen met de stijging van het totaal aantal uitkeringen op basis van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) (zie Tabel A.1). Deze regelingen fungeren als financieel vangnet wanneer het recht op een WW-uitkering of een loongerelateerde WGA-uitkering is verstreken. De groei wordt voornamelijk verklaard door een toename van het gebruik van de IOW en een afname van de IOAW in het totale aandeel diverse uitkeringen. De IOW-uitkering ligt doorgaans hoger dan de IOAW, waardoor dit zowel een absoluut als relatief groter deel van het inkomen is. De stijging van de IOW heeft meerdere oorzaken. Ten eerste leidt de verhoging van de AOW-leeftijd ertoe dat de periode tussen het einde van een WW- of WGA-uitkering en de start van de AOW langer is geworden, waardoor het cumulatieve gebruik toeneemt. Daarnaast blijft de IOW toegankelijk voor nieuwe cohorten, omdat de regeling herhaaldelijk is verlengd. Tot slot kent de IOW geen vermogenstoets en geen partnerinkomenstoets, waardoor deze toegankelijker is dan de IOAW.

Terwijl het inkomen uit AOW voor 65- en 66-jarigen sterk afneemt, blijft het inkomensaandeel uit het tweede- en derdepijlerpensioen in de periode veel stabieler. Zo daalde het AOW-aandeel voor 65-jarigen tussen 2010 en 2018 van 40 procent naar 0 procent. In dezelfde periode nam het aandeel uit het tweede- en derdepijlerpensioen slechts af van 40 procent naar 25 procent. Het wegvallen van AOW wordt door deze groepen relatief gezien dus vooral opgevangen door een groter aandeel inkomen uit werk.

13 Bruto uitkeringen in het kader van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere (IOW) en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), uitkeringen Besluit bijstandverlening zelfstandigen (BBZ), oorlogs- en verzetspensioen en uitkeringen Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW, vanaf 2010) zijn hierin opgenomen.

Figuur 4.5 Het inkomensaandeel uit primair inkomen neemt toe



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De figuur toont per jaar en per leeftijdsgroep het gemiddelde aandeel van elke inkomensbron in het totale inkomen.

Mannen hebben op 64-jarige leeftijd, dus vóór het bereiken van de AOW-leeftijd, een relatief groter deel van hun inkomen uit werk dan vrouwen (zie Figuur 4.6). Ook halen zij relatief minder van hun inkomen uit sociale zekerheidsvoorzieningen.

In de periode 2012–2014, toen 65-jarigen nog recht hadden op AOW, haalden mannen relatief meer inkomen uit de tweede en derde pijler dan vrouwen. Hierdoor was het aandeel AOW-inkomen voor mannen aanzienlijk lager, ondanks dat het bruto AOW-bedrag voor beide geslachten gelijk is. Zodra 65-jarigen geen recht meer hadden op AOW, haalden mannen opnieuw relatief meer inkomen uit werk, terwijl vrouwen in grotere mate terugvielen op hun tweede- en derdepijlerpensioen of sociale zekerheidsuitkeringen.

Gedurende de hele periode 2012–2022 haalden 66-jarige vrouwen een relatief groter deel van hun inkomen uit AOW dan mannen. Dit verschil wordt voornamelijk verklaard doordat vrouwen minder inkomen uit arbeid halen, terwijl het aandeel inkomen uit tweede- en derdepijlerpensioen en uit sociale zekerheid vrijwel gelijk is tussen mannen en vrouwen.

Figuur 4.6 Mannen halen een relatief groter deel van hun inkomen uit werk



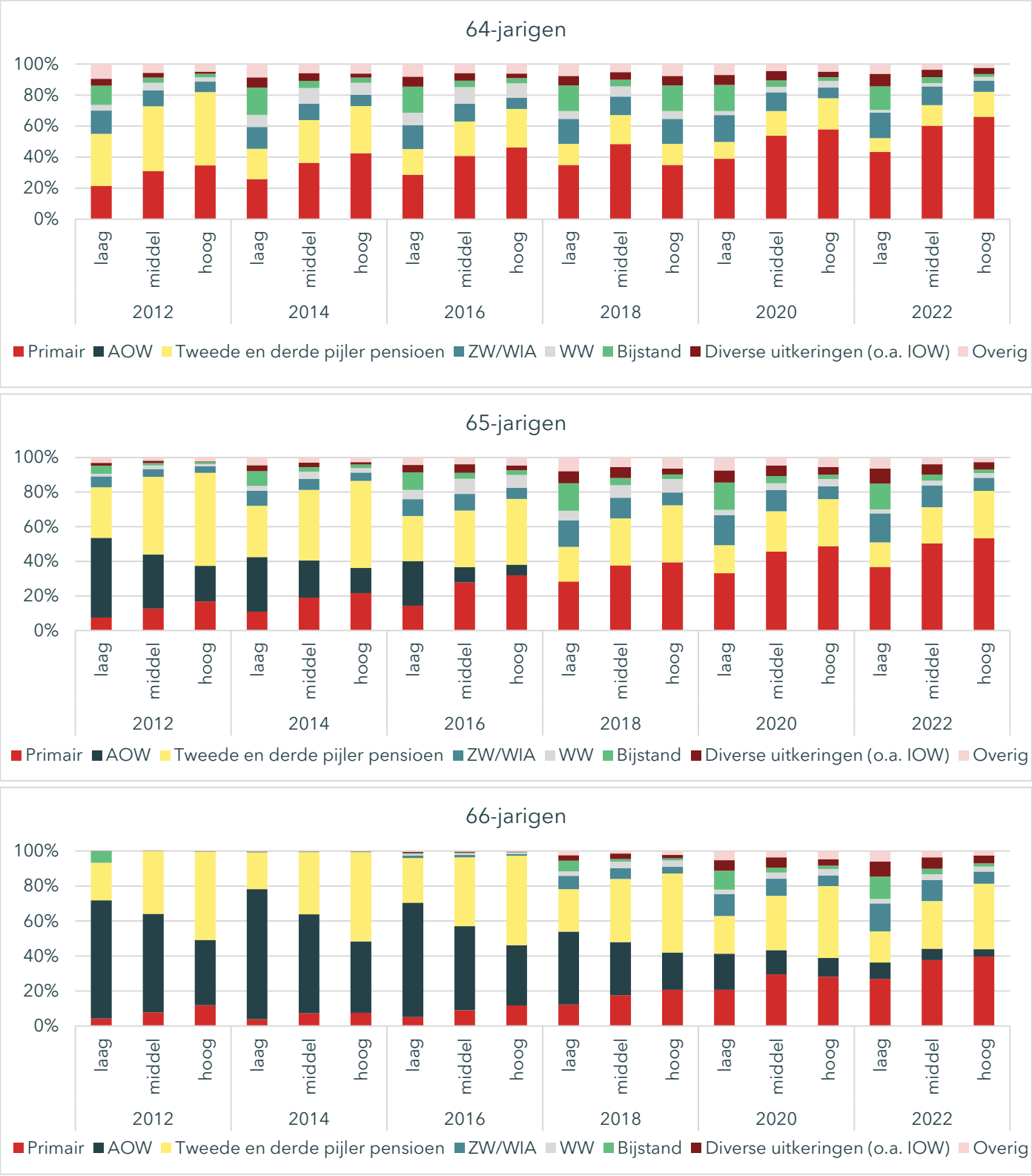
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De figuur toont per jaar, leeftijdsgroep en geslacht het gemiddelde aandeel van elke inkomensbron in het totale inkomen.

Wanneer er geen recht is op AOW, zoals bij 64-jarigen en bij 65-jarigen vanaf 2018, halen hoger opgeleiden een relatief groter deel van hun inkomen uit werk dan lager opgeleiden. Tegelijkertijd is hun afhankelijkheid van sociale zekerheidsuitkeringen in het totale inkomen kleiner. Dit komt overeen met een hoger aandeel lager opgeleiden in de ZW/WIA en bijstand (zie Figuur 3.14 en Figuur 3.17).

Wanneer er wél recht is op AOW, zoals bij 65-jarigen tot en met 2018 en bij 66-jarigen, hebben hoger opgeleiden een relatief groter deel van hun inkomen uit tweede- en derdepijlerpensioen en een kleiner aandeel uit AOW dan lager opgeleiden. Omdat de hoogte van de AOW onafhankelijk is van het opleidingsniveau, wijst dit erop dat hoger opgeleiden in absolute zin meer hebben opgebouwd in hun aanvullende pensioenvoorzieningen. Dit kan samenhangen met betere pensioenregelingen tijdens hun werkzame leven.

Figuur 4.7 Hoger opgeleiden hebben tot de AOW-leeftijd meer inkomen uit werk en daarna uit pensioen



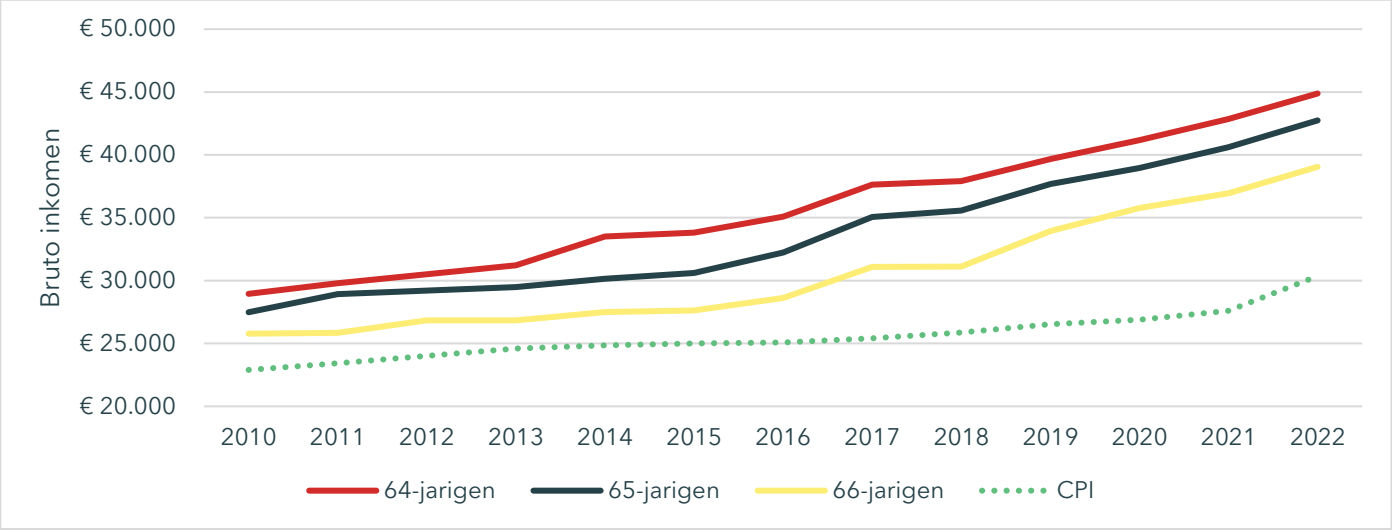
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De figuur toont per jaar, leeftijdsgroep en opleidingsniveau het gemiddelde aandeel van elke inkomensbron in het totale inkomen. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

Sinds 2009 is het bruto inkomen voor 64-, 65- en 66-jarigen vrijwel onafgebroken gestegen (zie Figuur 4.8). Deze stijging geldt voor alle groepen en is het gevolg van zowel een verhoging van het bruto AOW-bedrag als een algemene stijging van de lonen (en daaraan gekoppelde uitkeringen) in deze periode.

Tussen 2009 en 2016 was de stijgende trend in bruto inkomen voor 66-jarigen minder sterk dan voor 64-jarigen. De 65-jarigen lagen qua ontwikkeling tussen beide groepen in. Een mogelijke verklaring is dat 64-jarigen in deze periode vaker bleven werken en daardoor pas later te maken kregen met een inkomensdaling door pensionering. Nu ook 66-jarigen niet meer het hele levensjaar recht hebben op pensioen, is de verwachting dat de niveaus weer dichter naar elkaar groeien.

Figuur 4.8 Het bruto inkomen neemt toe over de jaren maar af met de leeftijd

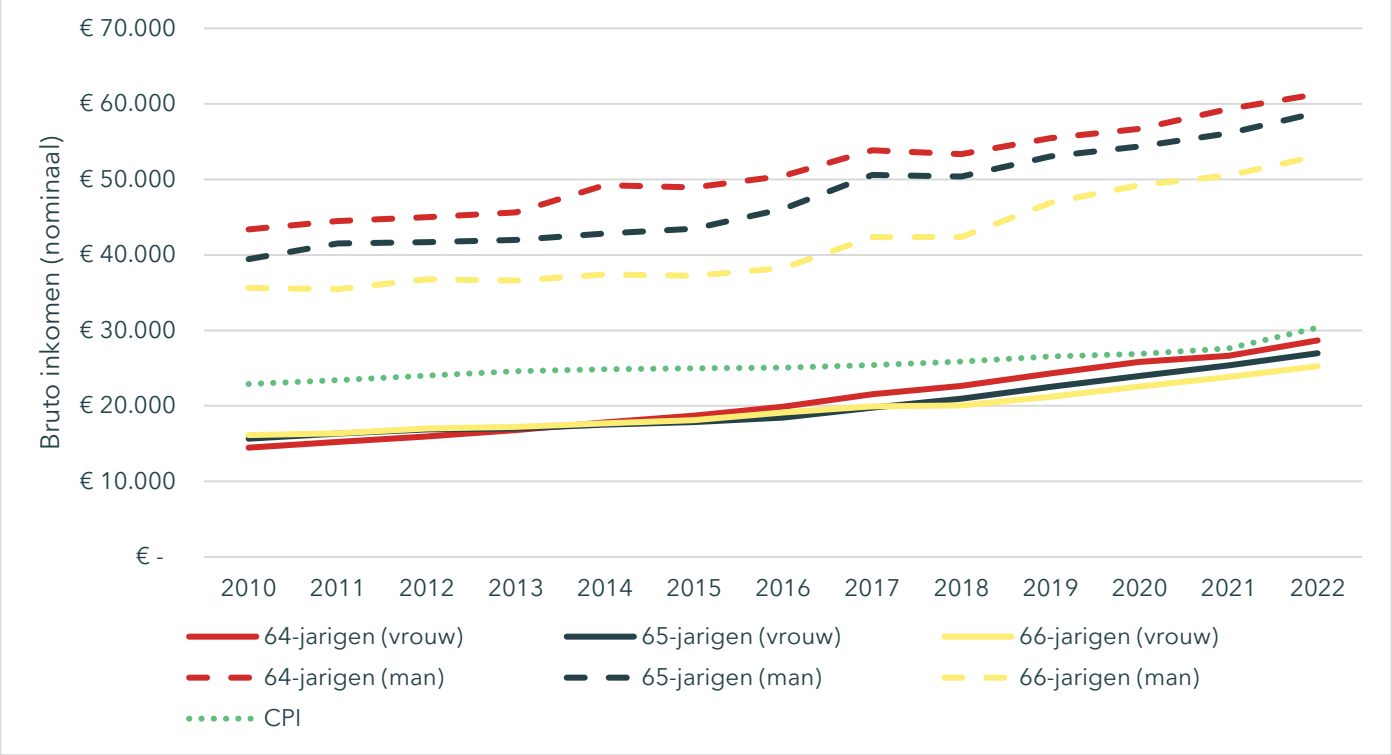


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De figuur toont per jaar en leeftijdsgroep het gemiddelde totale bruto inkomen. De CPI is in 2015 vastgesteld (2015=100), overeenkomend met een waarde van 25.000 euro.

Het bruto inkomen van vrouwen rond de AOW-leeftijd ligt aanzienlijk lager dan dat van mannen (zie Figuur 4.9). Dit verschil ligt ongecorrigeerd voor inflatie tussen de 20.000 tot 30.000 euro per jaar. Echter indien er wel rekening zou worden gehouden met inflatie is dit verschil constant. Hogere inkomens worden namelijk meer gecorrigeerd dan lagere inkomens.

Figuur 4.9 Het bruto inkomen van vrouwen ligt ruim 20.000 euro onder het bruto inkomen van mannen



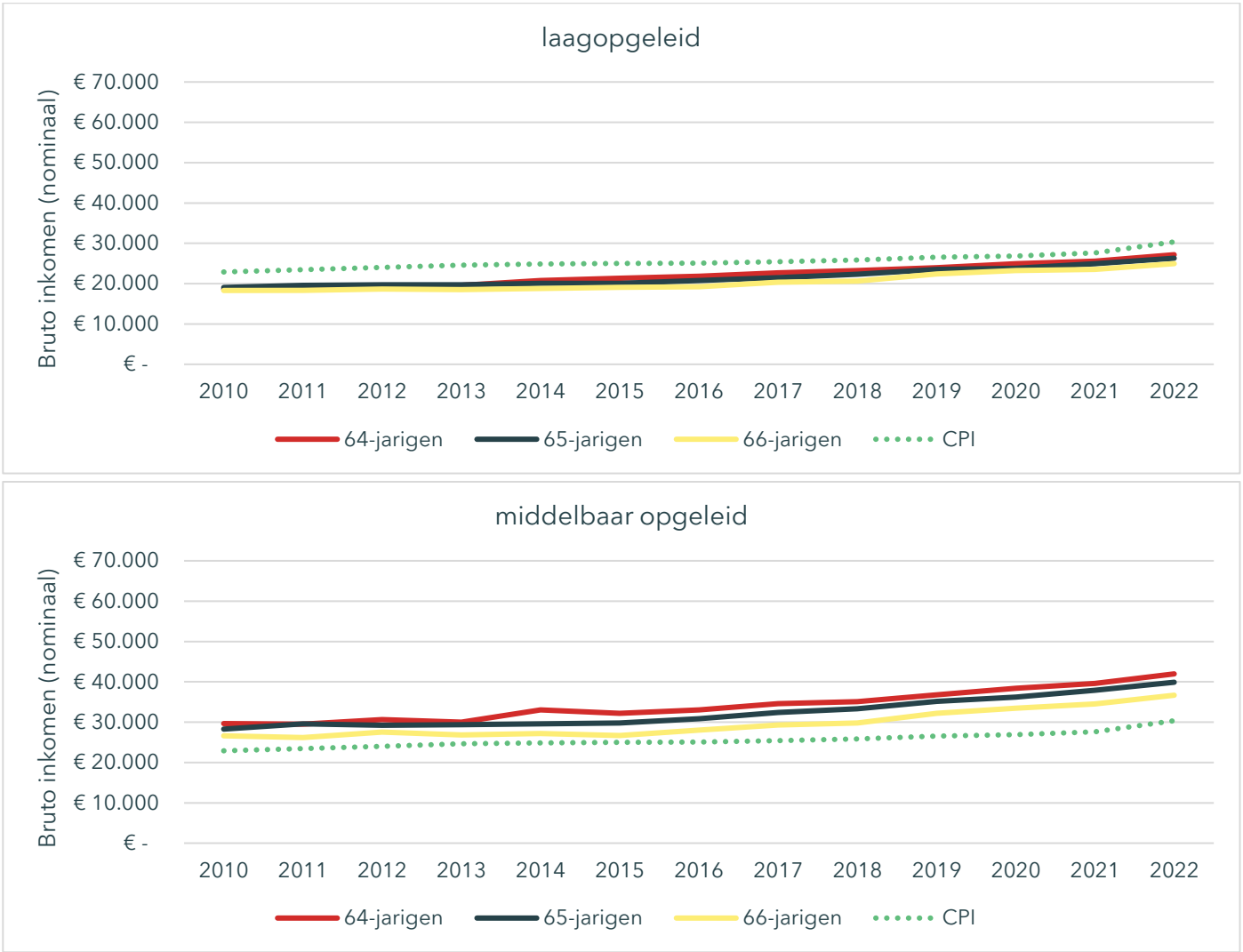
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

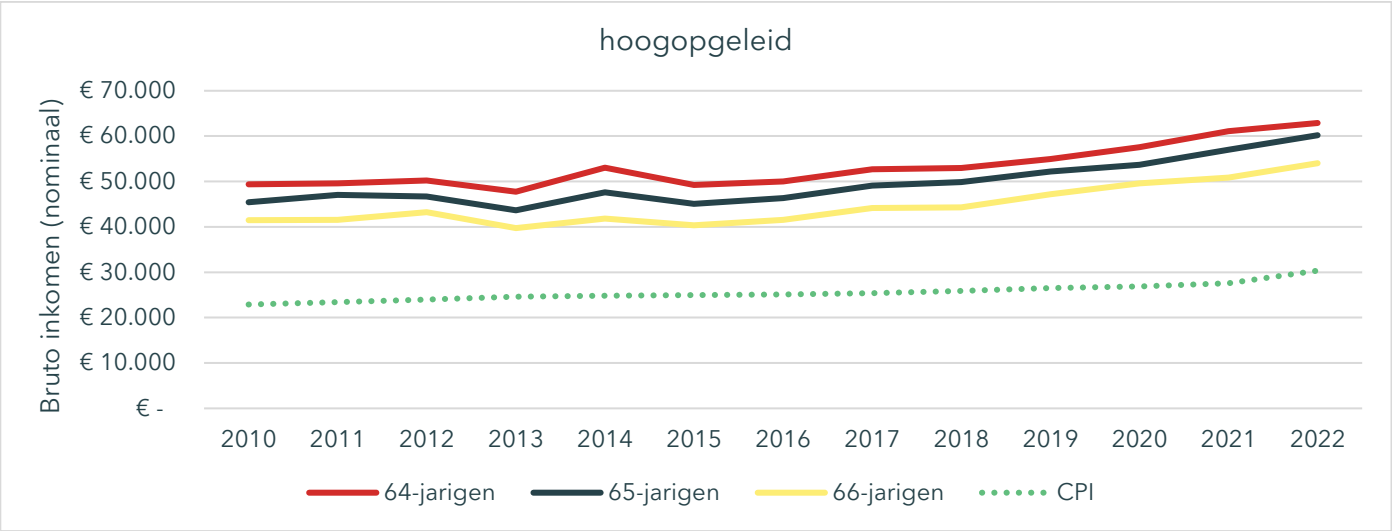
Noot: De figuur toont per jaar, leeftijdsgroep en geslacht het gemiddelde nominale totale bruto inkomen. De CPI is in 2015 vastgesteld (2015=100), overeenkomend met een waarde van 25.000 euro.

Het bruto inkomen stijgt naarmate het opleidingsniveau hoger is (zie Figuur 4.10). Over de gehele periode 2009 tot 2022 lag het inkomen van hoger opgeleiden gemiddeld 20.000 tot 30.000 euro per jaar hoger dan dat van lager opgeleiden in dezelfde leeftijdsgroep.

Bij lager opgeleiden rond de AOW-leeftijd zijn de inkomensverschillen tussen 64-, 65- en 66-jarigen gering. Hun inkomen uit werk of sociale zekerheid ligt vóór de AOW-leeftijd al op het niveau van na de AOW-leeftijd. Bij middelbaar en hoger opgeleiden is wel een duidelijk verschil zichtbaar: na het bereiken van de AOW-leeftijd (66 jaar) ligt hun bruto inkomen lager ten opzichte van dat van 64-jarigen.

Figuur 4.10 Verschillen in bruto inkomen tussen 64- en 66-jarigen zijn groter bij hoger opgeleiden





Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

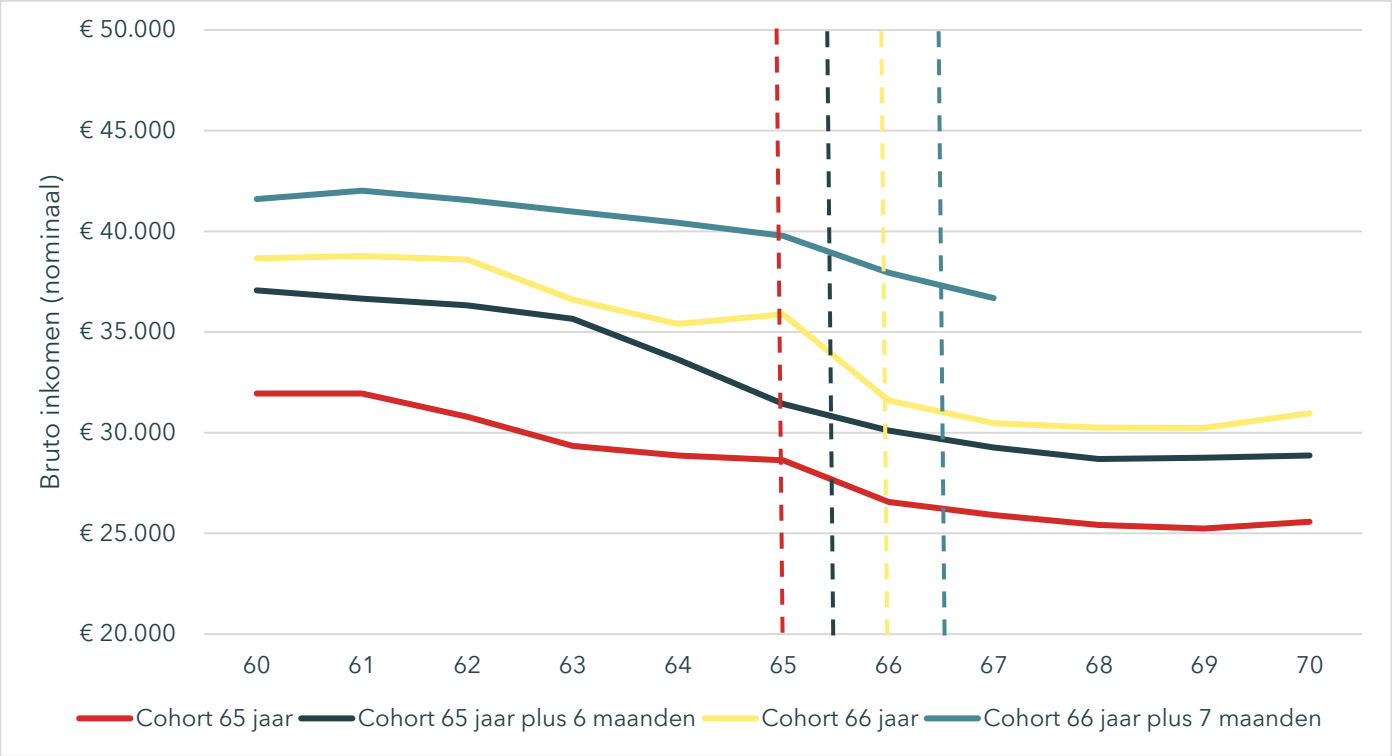
Noot: De figuur toont per jaar, leeftijdsgroep en opleidingsniveau het gemiddelde totale bruto inkomen. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger. De CPI is in 2015 vastgesteld (2015=100), overeenkomend met een waarde van 25.000 euro.

Rond het bereiken van de AOW-leeftijd is er geen sprake van een abrupte daling of trendbreuk in het bruto inkomen (zie Figuur 4.11). Op het moment van het bereiken van de AOW-leeftijd is een kleine daling zichtbaar. De terugval in arbeidsinkomen wordt op dit punt grotendeels gecompenseerd door AOW-uitkeringen en aanvullend pensioen uit de tweede en derde pijler. Echter is voor het bereiken van de AOW-leeftijd al een daling ingezet, wat kan komen doordat ouderen besluiten eerder te stoppen met werken, minder uren gaan werken of gebruikmaken van sociale zekerheid.

Daarnaast is het onduidelijk of er sprake is van een daling van het netto inkomen. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd veranderen de belastingregels, waardoor de gemiddelde belastingafdracht lager uitvalt. Er is niet onderzocht in hoeverre de gunstigere fiscale behandeling de gemiddelde bruto inkomensdaling compenseert.

Latere geboortecohorten beschikken op dezelfde leeftijd over een hoger bruto inkomen dan eerdere cohorten. Dit komt doordat het algemene loon- en prijsniveau is gestegen, en het AOW-bedrag op het jaar dat zij deze leeftijd bereikten later was. Ter illustratie: het cohort dat op 65 jaar en 6 maanden met AOW mocht, was in 2011 60 jaar oud, terwijl het cohort dat pas op 66 jaar en 7 maanden met AOW mocht, pas in 2016 60 jaar oud was.

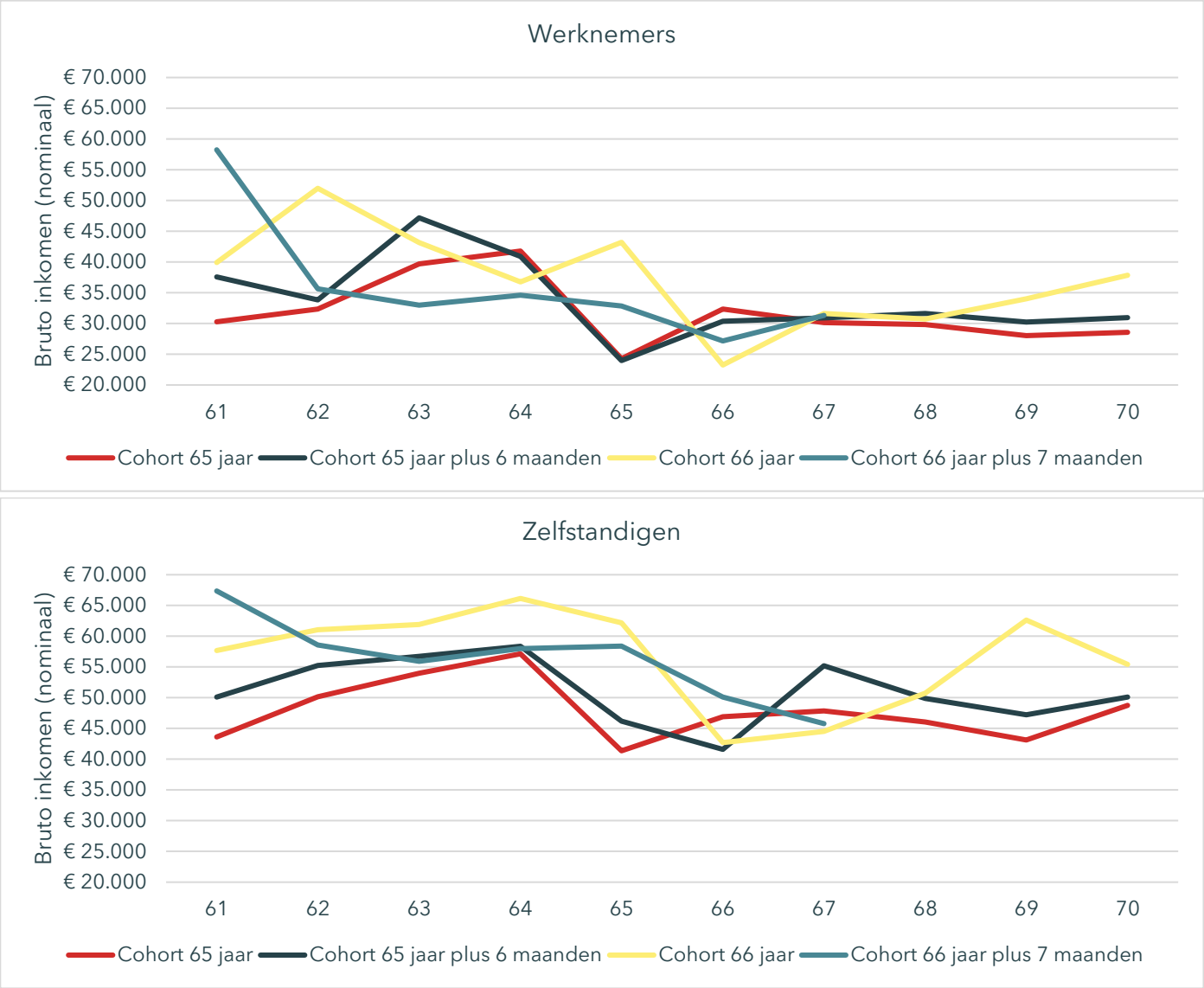
Figuur 4.11 Het bereiken van de AOW-leeftijd leidt niet tot een trendbreuk in het bruto inkomen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek
Noot: De figuur toont per leeftijd en cohort het gemiddelde totale bruto inkomen.

Er zijn geen duidelijke trends zichtbaar in het bruto inkomen wanneer dit wordt uitgesplitst naar werknemers en zelfstandigen. Dit komt doordat het bruto inkomen door veel verschillende factoren wordt beïnvloed, zowel vóór als na het bereiken van de AOW-leeftijd. Voor werknemers spelen vóór de AOW-leeftijd bijvoorbeeld algemene loonstijgingen een belangrijke rol, terwijl het inkomen van zelfstandigen vooral afhangt van het aantal gewerkte uren en de bedrijfsresultaten. Na de AOW-leeftijd wordt het bruto inkomen van beide groepen grotendeels bepaald door de hoogte van de AOW, eventuele aanvullende pensioenen (tweede en derde pijler) en een mogelijk nabestaandenpensioen. Bovendien kunnen zowel werknemers als zelfstandigen (deels) blijven doorwerken, waardoor hun inkomen ook na de AOW-leeftijd nog beïnvloed wordt door loon of winst.

Figuur 4.12 Het bruto inkomen schommelt zowel bij werknemers als bij zelfstandigen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De figuur toont per leeftijd, cohort en type werknemer het gemiddelde totale bruto inkomen. De classificatie als werknemer of zelfstandige is gebaseerd op het hoofdinkomen in het jaar voorafgaand aan pensionering.

4.2 Inzetbaarheid en gezondheid

Er is over de jaren heen geen duidelijk patroon zichtbaar in het kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk (zie Figuur 4.13). Jongere werknemers en zelfstandigen (56-60 jaar) geven iets vaker aan aan deze eisen te kunnen voldoen dan oudere werknemers (61-65 jaar), maar de verschillen zijn beperkt. Het aandeel dat aan de fysieke eisen van het werk kan voldoen, ligt structureel iets lager dan het aandeel dat aan de psychische eisen kan voldoen.

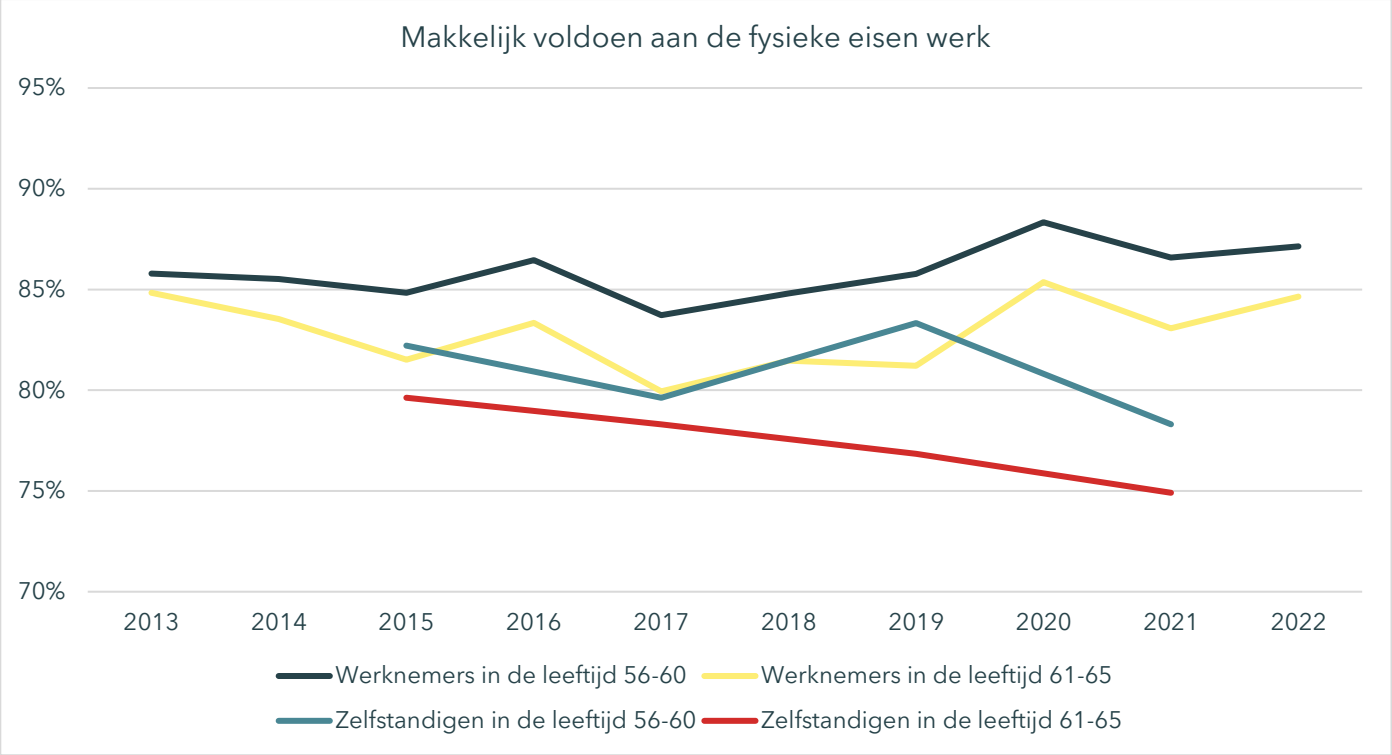
Ook voor het kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk is er geen sprake van een duidelijke trend (zie Figuur 4.13). Opvallend is de (tijdelijke) daling in 2021 onder zelfstandigen wat betreft het voldoen aan psychische eisen. Mogelijk hangt dit samen met de impact van de coronacrisis, waardoor zelfstandigen in dat jaar extra onder druk stonden. In de hierop volgende jaren zal moeten blijken of dit een structurele ontwikkeling is of een eenmalige

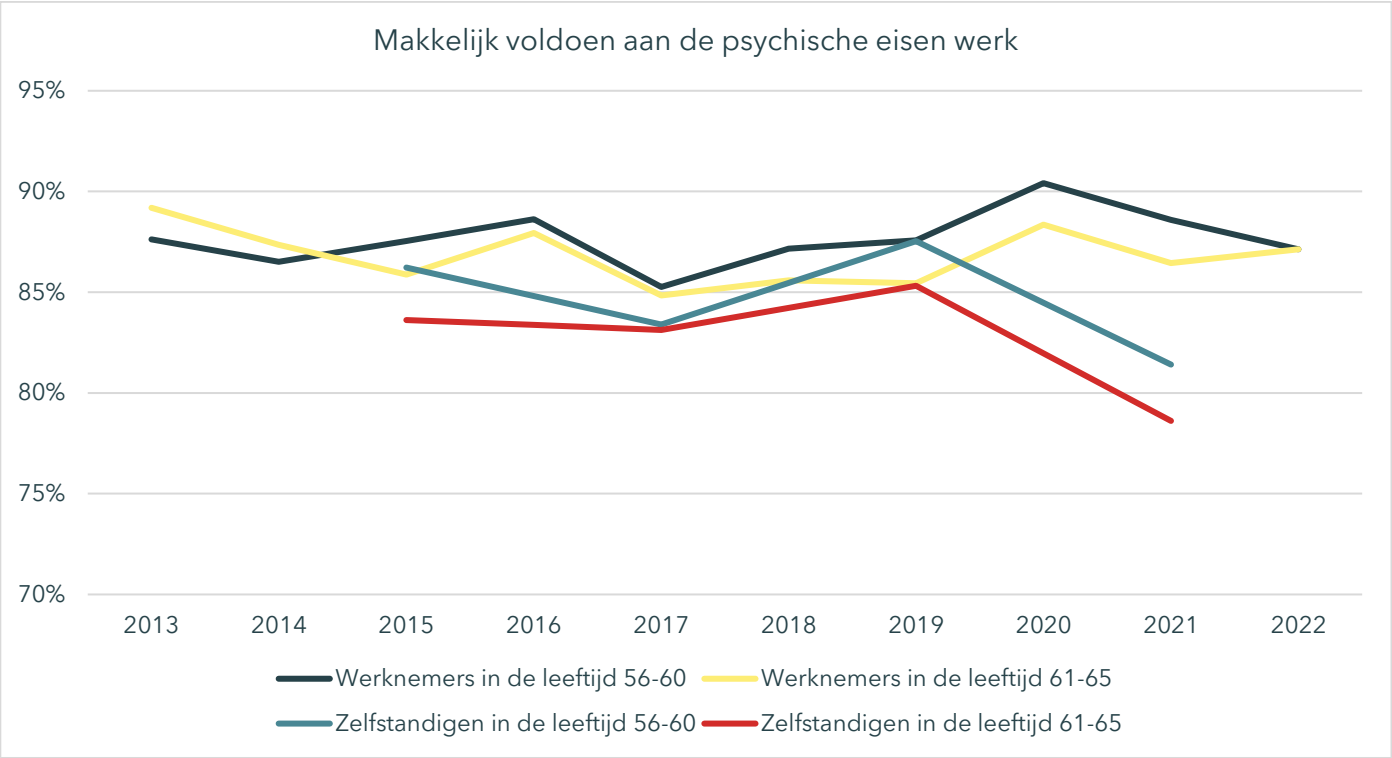
uitschieter. Verder geldt dat oudere werknemers niet systematisch slechter scoren op het voldoen aan psychische eisen dan jongere groepen; de verschillen tussen leeftijdsgroepen zijn hier minder groot dan bij het kunnen voldoen aan fysieke eisen.

Tussen werknemers met verschillende opleidingsniveaus zijn er geen verschillen in de mate waarin zij kunnen voldoen aan de psychische eisen van hun werk, maar wel bij de fysieke eisen (zie Figuur A.2). Lager opgeleiden geven in deze periode gemiddeld aan dat zij in 73 tot 83 procent van de gevallen aan de fysieke eisen kunnen voldoen, terwijl dit aandeel onder hoger opgeleiden boven de 87 procent ligt.

Over het algemeen kunnen lager opgeleide zelfstandigen minder goed voldoen aan de psychische en fysieke eisen van het werk dan hoger opgeleide zelfstandigen (zie Figuur A.2). Een uitzondering hierop zijn de jaren 2015 en 2017, toen lager opgeleiden juist vaker aangaven beter te kunnen voldoen aan de psychische eisen. De verschillen tussen opleidingsniveaus zijn bij de psychische eisen over de gehele periode ook kleiner dan bij de fysieke eisen. Hoger opgeleiden geven ruim 5 procent vaker aan te kunnen voldoen aan de fysieke eisen, terwijl dit bij de psychische eisen over het algemeen een minder groot verschil is.

Figuur 4.13 Het kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van werk is heel constant





Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel dat in de NEA of ZEA aangeeft gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt. Personen worden ingedeeld in leeftijdscategorieën op basis van de leeftijd waarop zij antwoord hebben gegeven op de vraag.

Sinds de verhoging van de AOW-leeftijd zijn er geen duidelijke trendbreuken zichtbaar in het resterende aantal jaren levensverwachting met een als goed ervaren gezondheid of een goede geestelijke gezondheid (zie Figuur 4.14). Echter, is tussen 2007 en 2023 de resterende levensverwachting in goede ervaren gezondheid geleidelijk gemiddeld met 1 jaar en 2 maanden toegenomen, en die in goede geestelijke gezondheid met 1 jaar en 7 maanden. In dezelfde periode is de AOW-leeftijd met 1 jaar en 10 maanden gestegen.

In alle groepen is in 2022 een tijdelijke daling te zien in het aandeel met een als goed ervaren gezondheid. Dit hangt zeer waarschijnlijk samen met de coronapandemie, in 2023 is deze daling namelijk weer grotendeels hersteld.

Vrouwen rapporteren over het algemeen iets vaker een goede gezondheid dan mannen, zowel fysiek als mentaal. Dit sluit aan bij het feit dat vrouwen gemiddeld ouder worden dan mannen en daardoor in absolute jaren mogelijk gemiddeld iets langer in als goed ervaren gezondheid leven.

Daarnaast is het mogelijk dat er veel spreiding zit achter de gemiddelden, en dat deze spreiding door de verhoging van de AOW-leeftijd verder is toegenomen. Dit hoeft niet direct zichtbaar te zijn in de gemiddelden, omdat negatieve en positieve effecten elkaar kunnen opheffen. Voor een deel van de populatie kan langer doorwerken positieve effecten hebben, bijvoorbeeld door het behouden van cognitieve stimulatie en sociale interactie (Rohwedder en Willis, 2010; Mazzonna en Perachhi, 2012). Voor een ander deel kunnen er juist negatieve effecten optreden, bijvoorbeeld door een hogere fysieke of mentale belasting en een grotere kans op uitputting of gezondheidsproblemen (Noordt et al., 2023).

Figuur 4.14 Relatief constante levensverwachting in als goed ervaren gezondheid en goede geestelijke gezondheid



Bron: CBS Statline (2025a)

Noot: De figuur geeft per jaar, leeftijd en geslacht de gemiddelde resterende jaren in als goed ervaren gezondheid en goede geestelijke gezondheid.

Referenties

CBS Statline. (2025a). Gezonde levensverwachting; geslacht, leeftijd en onderwijsniveau. Via: https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84842NED.

CBS Statline. (2025b). Sociale zekerheid; kerncijfers, uitkeringen naar uitkeringssoort. Via: https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37789KSZ/table?fromstatweb.

Kok, L., Kroon, L., Luiten, W. (2019). Effect verhoging AOW-leeftijd. SEO-rapport 2019-69. Amsterdam: SEO.

Van Ooijen, R., & Brouwer, S. Prolongation of Working Life and Its Effect on Work Disability and Retirement Income.

Mazzonna, F., & Peracchi, F. (2012). Ageing, cognitive abilities and retirement. European Economic Review, 56(4), 691-710.

Morris, T., & Dostie, B. (2023). Graying and staying on the job: The welfare implications of employment protection for older workers (No. 16430). IZA Discussion Papers.

NEA. (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021.

NEA. (2022). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022.

NEA. (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023.

NEA. (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024.

Van Der Noordt, M., Van Tilburg, T. G., Van Der Pas, S., Wouterse, B., & Deeg, D. J. (2023). Health trajectories across the work exit transition in the 1990s, 2000s, and 2010s: the role of working conditions and policy. Archives of Public Health, 81(1), 16.

Rabaté, S., & Rochut, J. (2020). Employment and substitution effects of raising the statutory retirement age in France. Journal of Pension Economics & Finance, 19(3), 293-308.

Rabaté, S., Jongen, E., & Atav, T. (2024). Increasing the retirement age: policy effects and underlying mechanisms. American Economic Journal: Economic Policy, 16(1), 259-291.

Rohwedder, S., & Willis, R. J. (2010). Mental retirement. Journal of economic perspectives, 24(1), 119-138.

Rutten, A. T. G. J., Knoef, M. G., & Van Vuuren, D. J. (2025). The effect of the statutory retirement age on spousal paid employment. Journal of Pension Economics & Finance, 1-19.

UWV. (2024). WW'ers met hbo of universitaire achtergrond vinden sneller nieuw werk. Via: https://www.uwv.nl/nl/nieuws/wwers-met-een-hbo-of-universitaire-achtergrond-vinden-sneller-nieuw-werk?

UWV. (2025). De instroom in de WIA is opnieuw gestegen. Hoe komt dit? Via: De instroom in de WIA is opnieuw gestegen. Hoe komt dit? | UWV.

WEA. (2010). Werkgevers Enquête Arbeid 2010.

WEA. (2012). Werkgevers Enquête Arbeid 2012.

WEA. (2014). Werkgevers Enquête Arbeid 2014.

WEA. (2016). Werkgevers Enquête Arbeid 2016.

WEA. (2019). Werkgevers Enquête Arbeid 2019.

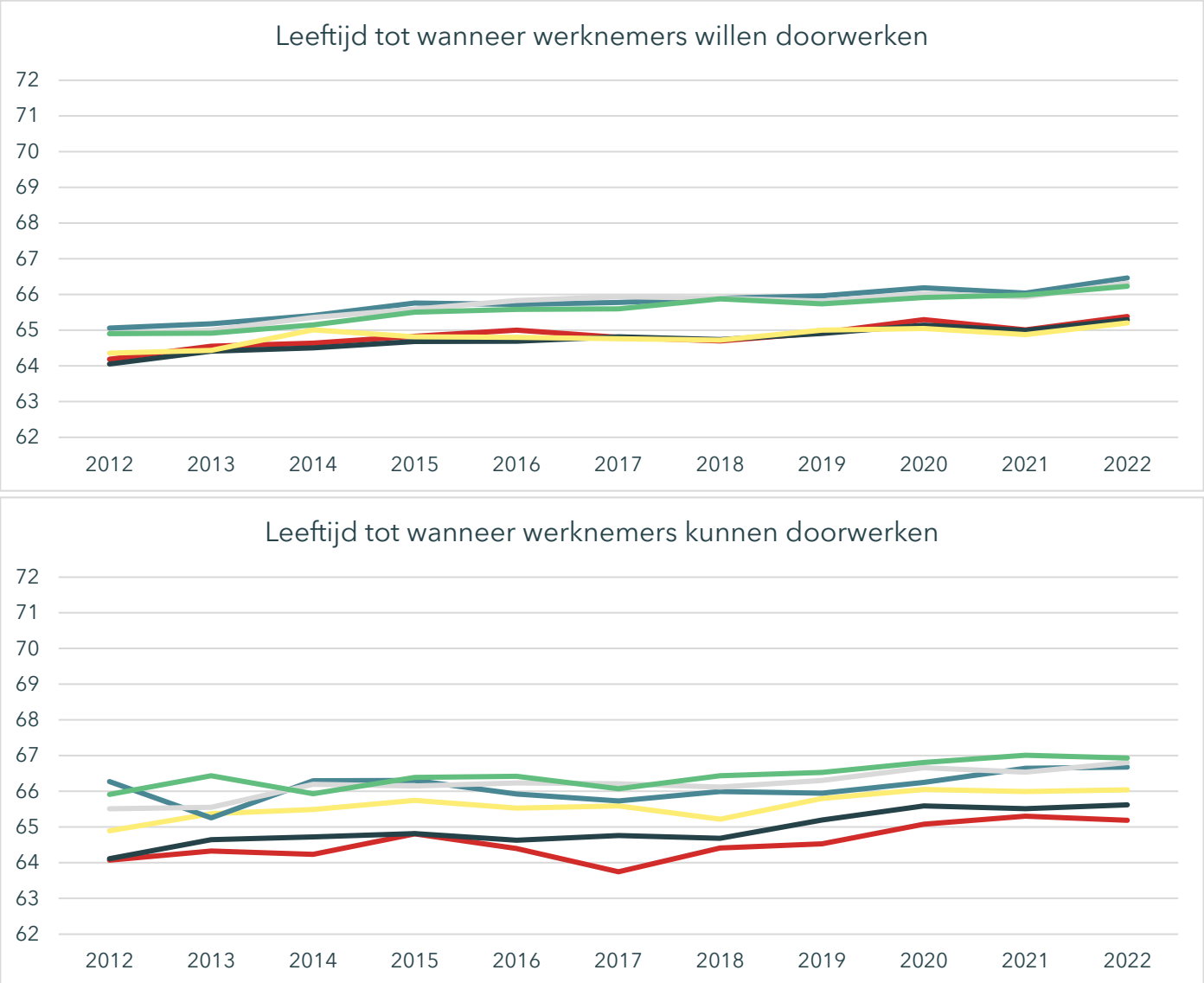
WEA. (2021). Werkgevers Enquête Arbeid 2021.

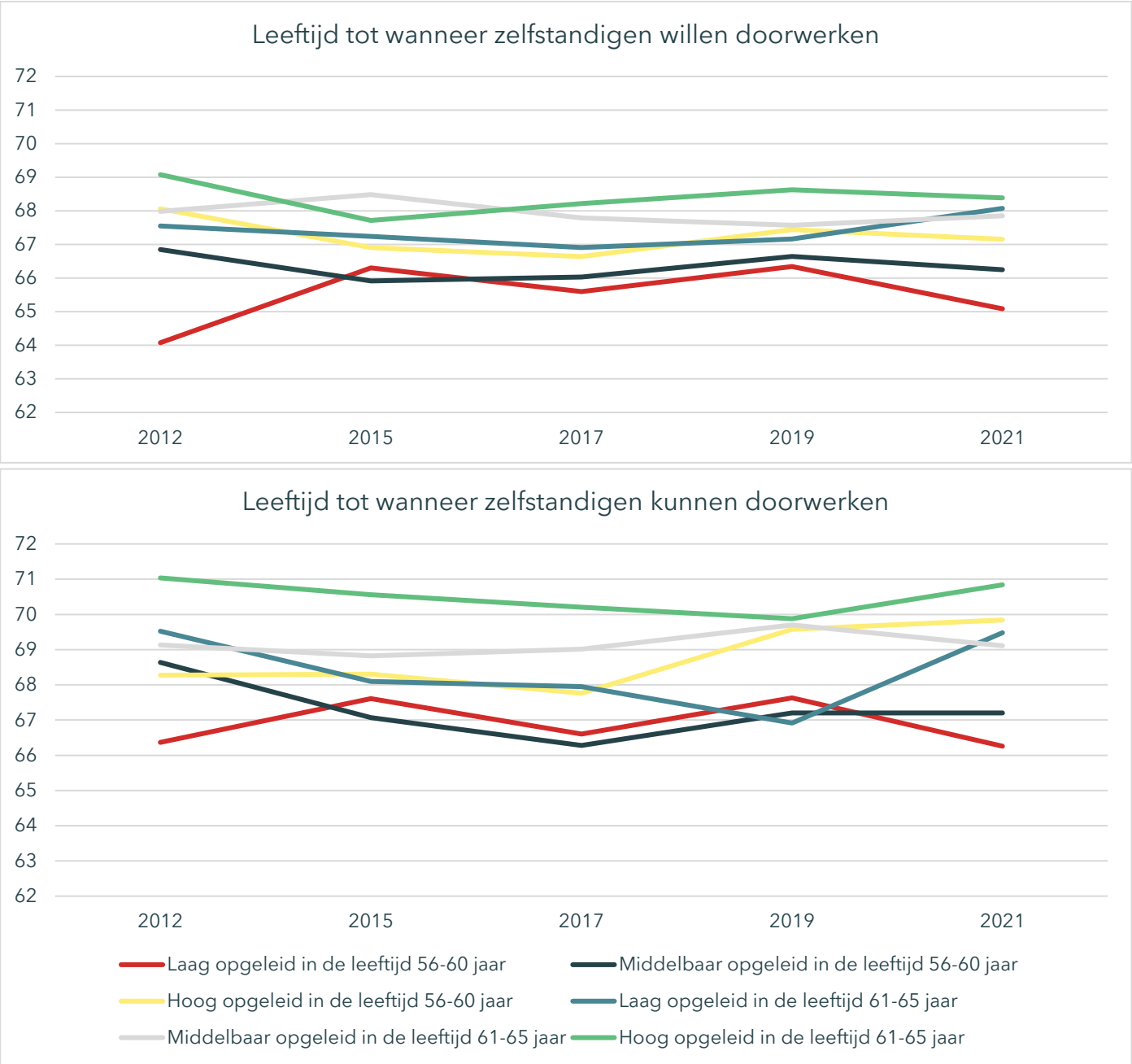
WEA. (2024). Werkgevers Enquête Arbeid 2024.

Bijlage A Cijfers en figuren

Bijlage A.1 Aanvullende figuren

Figuur A.1 Kunnen en willen doorwerken naar opleidingsniveau

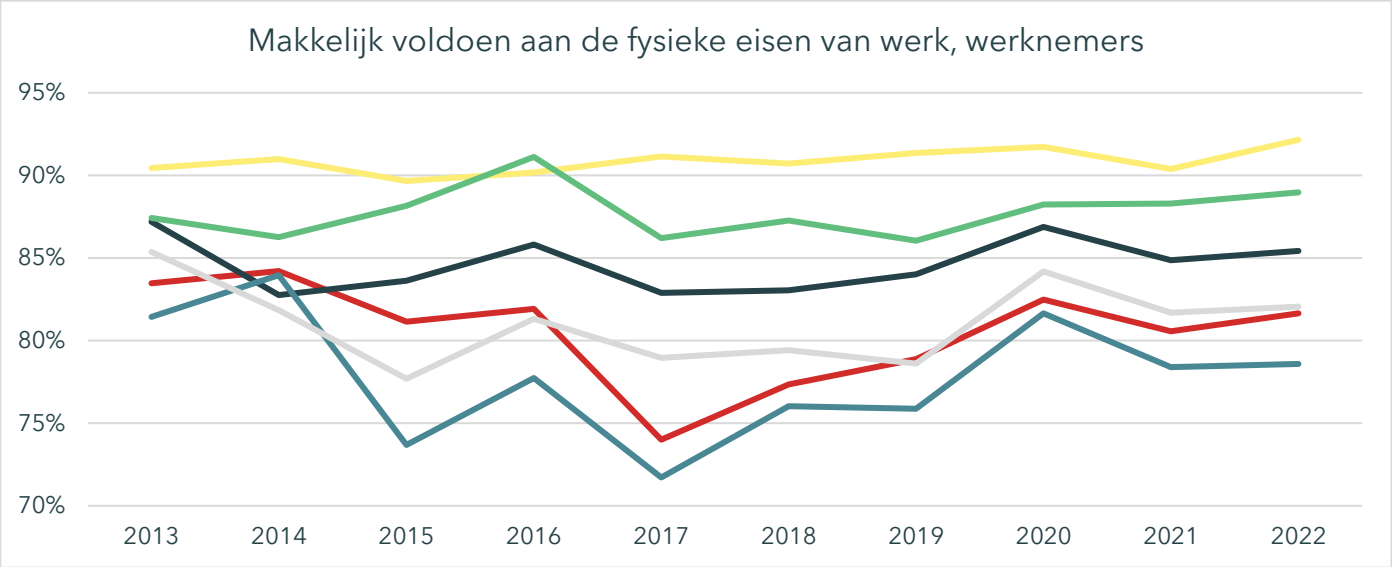


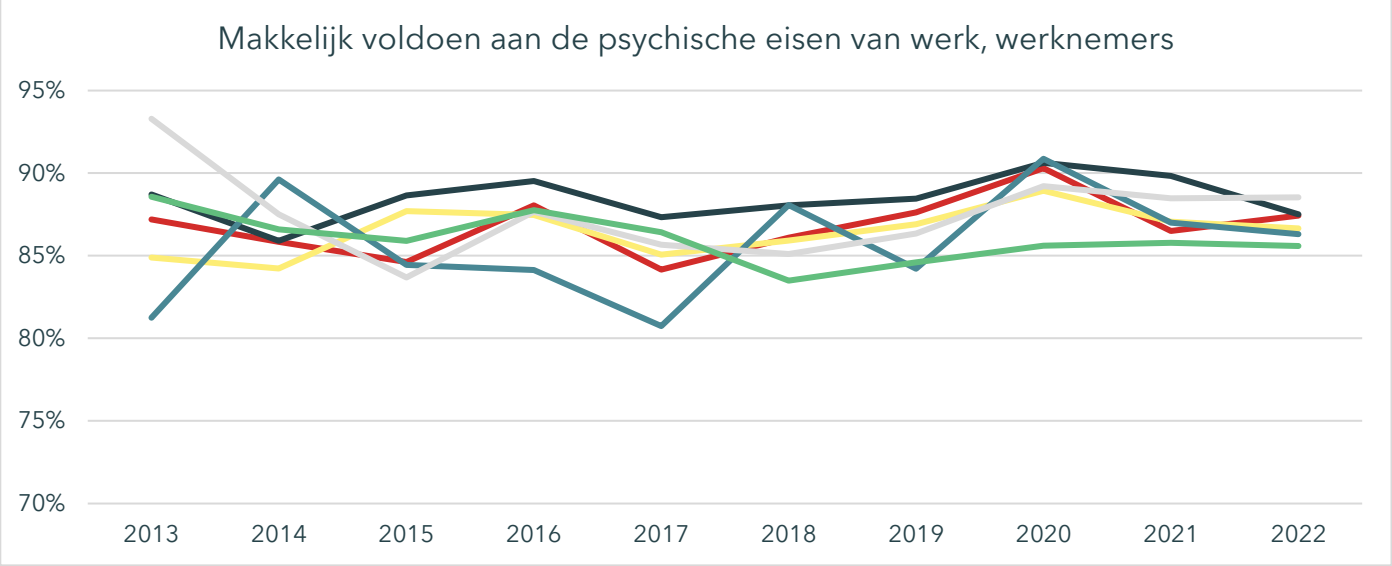


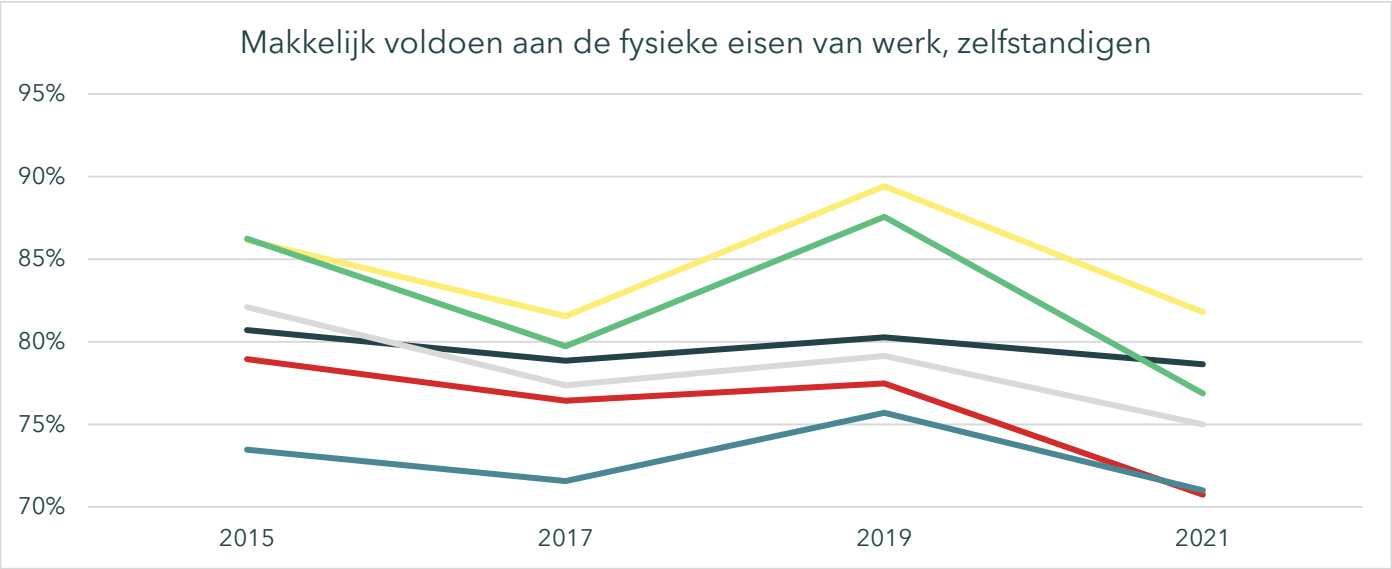
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

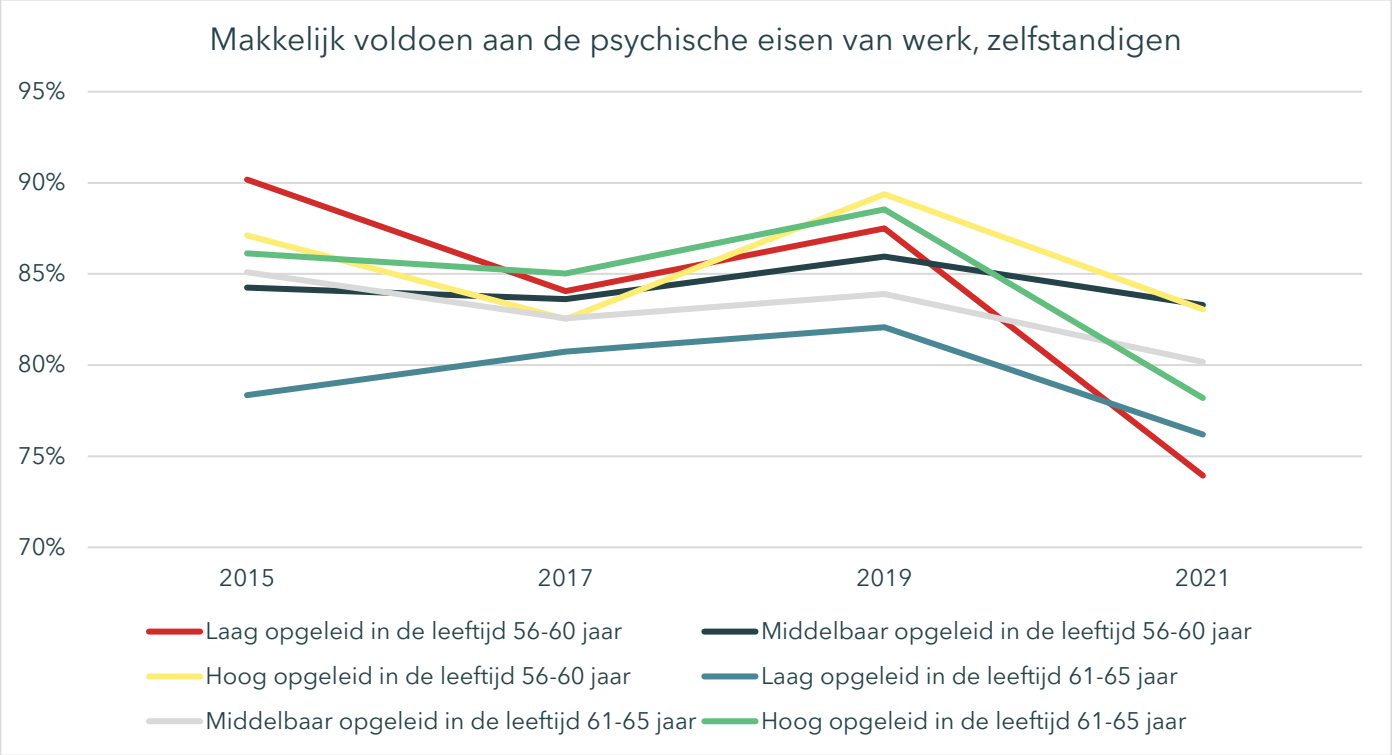
Noot: De weergeven leeftijd is de gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers en zelfstandigen in de NEA of ZEA aangeven denken te kunnen en te willen doorwerken. Werknemers (zelfstandigen) worden meegeteld als werknemer (zelfstandige) als hun hoofdinkomen uit werknemerschap (zelfstandig ondernemerschap) komt. Werknemers en zelfstandigen worden ingedeeld in leeftijdscategorieën op basis van de leeftijd waarop zij antwoord hebben gegeven op de vraag. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

Figuur A.2 Voldoen aan fysieke en psychische eisen naar type werkende





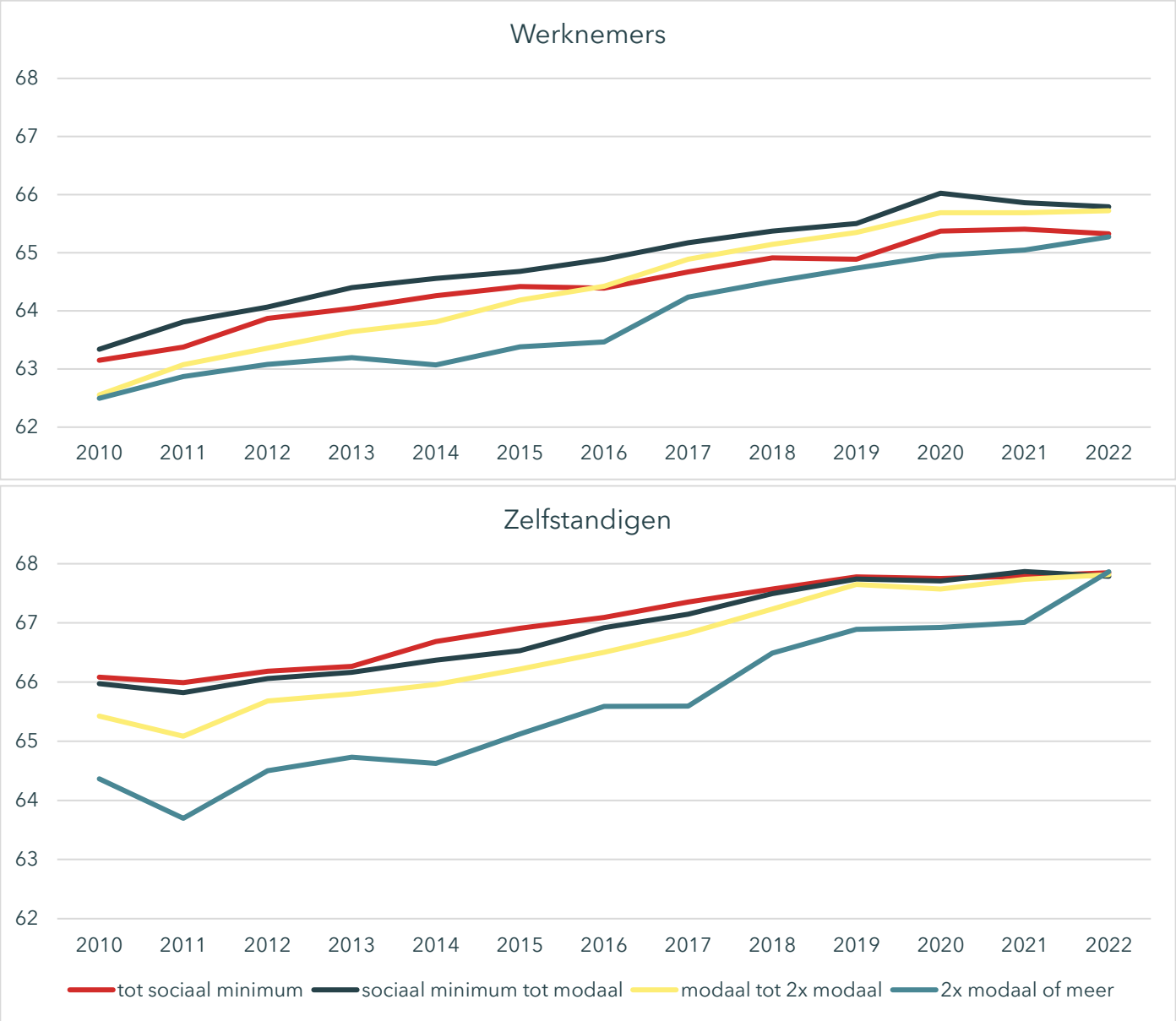




Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel dat in de NEA of ZEA aangeeft gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt. Personen worden ingedeeld in leeftijdscategorieën op basis van de leeftijd waarop zij antwoord hebben gegeven op de vraag. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder hoger.

Figuur A.3 Gemiddelde pensioenleeftijd naar type werkende en inkomenscategorie



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De pensioenleeftijd betreft de gemiddelde leeftijd van personen die in het betreffende jaar met pensioen zijn gegaan. De pensioenleeftijd wordt bepaald op het moment waarop iemand voor het eerst pensioen als hoofdinkomen ontvangt. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. De classificaties werknemer of zelfstandige en inkomenscategorie zijn gebaseerd op het hoofdinkomen in het jaar voorafgaand aan pensionering.

Tabel A.1 Aantallen IOW-, IAOW- en IOAZ-uitkeringen

	IOW x 1000	IAOW x 1000	IAOZ x 1000	Totaal x1000
2011	0,5	9,7	1,4	**11,6**
2012	0,9	10,5	1,4	**12,8**
2013	1,6	12,8	1,5	**15,9**
2014	2,4	15,7	1,6	**19,7**
2015	3,3	18,9	1,7	**23,9**
2016	4,4	22,3	1,8	**28,5**
2017	5,9	24	1,9	**31,8**
2018	6,7	23,6	1,9	**32,2**
2019	8,7	22,5	1,9	**33,1**
2020	9,7	21	1,8	**32,5**
2021	9,5	18,7	1,6	**29,8**
2022	9,4	16	1,5	**26,9**

Bron: CBS Statline (2025b)

Bijlage A.2 Achterliggende cijfers

Voor de volledigheid zijn alle achterliggende cijfers van de figuren opgenomen in een afzonderlijke extra bijlage.

Bijlage B RDD

Bijlage B.1 Uitleg methode

In deze monitor wordt gebruikgemaakt van een *regression discontinuity design* (RDD) om causale effecten te schatten van verhogingen in de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij deze methode wordt een drempelwaarde gebruikt om te bepalen welke groep wél en welke groep niét met een verhoging van de AOW-leeftijd te maken krijgt. Door de uitkomsten van de groep net vóór de verhoging te vergelijken met de groep net ná de verhoging, kan het effect van de verhoging worden geschat.

In de RDD wordt telkens de groep die net níet met een verhoging te maken kreeg (de controlegroep) vergeleken met de groep die dat net wél kreeg (de behandelgroep). De drempelwaarde is hierbij een specifieke geboortedatum waarop de AOW-leeftijd verandert. Personen in de controlegroep zijn geboren tot maximaal 6 maanden vóór deze drempelwaarde en personen in de behandelgroep zijn geboren tot maximaal 6 maanden erna. Het effect van de AOW-verhoging wordt vervolgens geschat op verschillende arbeidsmarktposities: pensioen, werkloosheid (WW), ziekte of arbeidsongeschiktheid (ZW/WIA), bijstand en werkend. Hiervoor worden de controle- en behandelgroep vergeleken op het moment dat iedereen de oude AOW-leeftijd plus één maand heeft bereikt. Op dat moment heeft iedereen in de controlegroep de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en de kans gehad om daarop te reageren. De schatting wordt uitgevoerd met de volgende formule:

$$y_{ijt} = \propto_{jt} + \beta_{jt} T_i + \gamma_{jt} f(Z_i - c_j) + \delta_{jt} f(Z_i - c_j) T_i,$$

de uitkomstvariabele y_{ijt} geeft de arbeidsmarktpositie weer van individu *i* op leeftijd *t*, bij een specifieke verhoging van de AOW-leeftijd *j*. De schatting wordt gedaan op arbeidsmarkposities pensioen, werkend, WW, ZW/WIA en bijstand. De geboortemaand van een individu wordt weergegeven met Z_i en de drempelwaarde (de geboortemaand waarop de AOW-leeftijd verandert) met c_j. Het verschil tussen deze twee, $Z_i - c_j$, geeft de afstand in maanden tot de drempelwaarde aan. De variabele T_i is de behandelvariabele. Deze krijgt de waarde 1 als een individu ná de drempel is geboren en dus te maken heeft gehad met de AOW-verhoging, en de waarde 0 als iemand vóór de drempel is geboren en niet met de verhoging te maken kreeg. Box B.1 geeft een uitgewerkt voorbeeld.

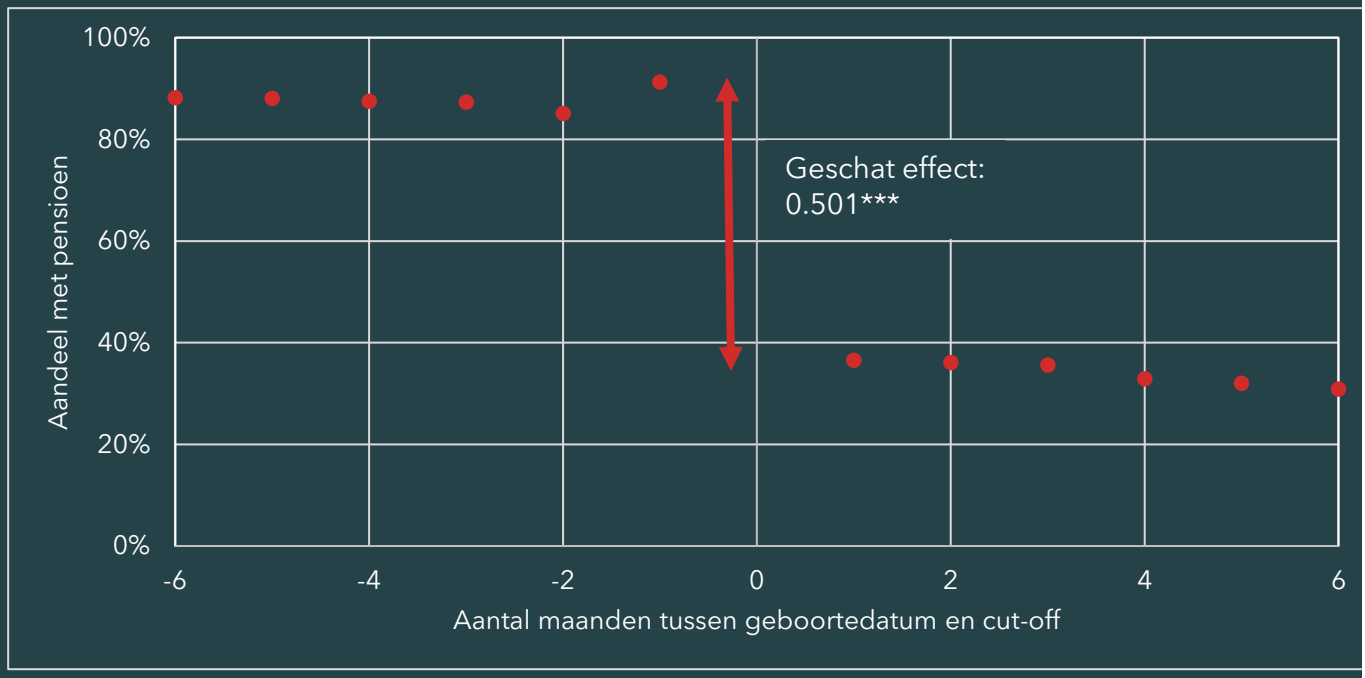
De parameter van interesse is de behandelvariabele β_{jt}. Deze geeft aan wat het effect van een verhoging in AOW-leeftijd op de verschillende arbeidsmarktposities. De regressie wordt eerst geschat voor de volledige steekproef. Daarna volgen aparte schattingen voor zelfstandigen en werknemers, voor laag-, middelbaar- en hoogopgeleiden, en voor mannen en vrouwen.

Box B.1 Voorbeeld effect van verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar + 3 maanden naar 65 jaar + 6 maanden op pensioen

Voor mensen geboren na 30 september 1950 (drempelwaarde) gold dat de AOW-gerechtigde leeftijd verschoof van 65 jaar+ 3 maanden naar 65 jaar +6 maanden. Hierdoor valt iedereen die tussen 28 februari 1950 en 30 september 1950 geboren is in de controlegroep. Zij zitten namelijk qua geboortedatum maximaal zes maanden voor de verhoging. Iedereen die tussen 1 oktober 1950 en 1 april 1951 geboren is valt in de behandelgroep. Zij zitten namelijk qua geboortedatum maximaal zes maanden na de verhoging. De oude AOW-gerechtigde leeftijd is 65 jaar plus 3 maanden, waardoor de leeftijd van analyse is 65 jaar plus 4 maanden. Dit is namelijk 1 maand na de oude AOW-gerechtigde leeftijd. Indien we kijken naar de arbeidsmarktpositie met pensioen dan wordt de volgende vergelijking geschat:

$$pensioen_{ijt} = \propto_{jt} + \beta_{jt} T_i + \gamma_{jt} f(Z_i - c_j) + \delta_{jt} f(Z_i - c_j) T_i.$$

De uitkomst hiervan op β_{jt} is 0.501. De interpretatie hiervan is dat bij een verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd van 65+3 maanden naar 65+6 maanden de behandelgroep (de groep die dus net niet met 65+3 maand met pensioen mocht) 50,1 procentpunt minder vaak met pensioen is dan de controlegroep (de groep die dus nog net wel met 65 + 3 maand met pensioen mocht) op het moment dat zij de leeftijd van 65 jaar en 4 maanden hebben. Dit effect is grafisch weergegeven in de onderstaande figuur:



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Bijlage B.2 Uitleg en resultaten passieve en actieve substitutie

Door de controlegroep en de behandelgroep op verschillende leeftijden te bekijken, kan worden vastgesteld of er sprake is van passieve of actieve substitutie in de sociale zekerheidsvoorzieningen door de verhoging van de AOW-leeftijd. In de standaardmethode (zie Bijlage B.1) wordt steeds de groep die net níet met een verhoging te maken kreeg (de controlegroep) vergeleken met de groep die daar net wél mee te maken kreeg (de behandelgroep), op het moment dat zij de oude AOW-leeftijd hebben bereikt plus één maand. Door deze methode te herhalen op leeftijden rond dit punt, dus op oude AOW-leeftijd min één maand, min twee maanden en plus twee maanden, en de resultaten te vergelijken met het effect op oude AOW-leeftijd plus één maand, kan worden bepaald of de gevonden effecten voortkomen uit passieve of actieve substitutie.

Bij actieve substitutie wordt verwacht dat er al voor de oude AOW-leeftijd significante effecten zichtbaar zijn, en dat de coëfficiënt op de oude AOW-leeftijd plus twee maanden groter is dan die op de oude AOW-leeftijd plus één maand. Dit komt doordat de behandelgroep al weet dat zij langer moet doorwerken dan de controlegroep en daarom actief de sociale zekerheidsvoorziening gebruiken. Wanneer actieve substitutie optreedt, stapt een deel van de behandelgroep waarschijnlijk al net vóór de oude AOW-leeftijd over van werk naar sociale zekerheid. Daardoor ontstaan er al in de maanden voorafgaand aan de oude AOW-leeftijd significante effecten. Bovendien neemt de instroom in sociale zekerheid in de behandelgroep naar verwachting verder toe ná de oude AOW-leeftijd, omdat zij nog langer moeten doorwerken tot de nieuwe AOW-leeftijd. Hierdoor zou er, als er sprake is van actieve substitutie, een groter effect zijn op plus twee maanden na de oude AOW-leeftijd dan op plus één maand. Bij passieve substitutie daarentegen wordt verwacht dat er géén significante effecten optreden vóór de oude AOW-leeftijd en dat de coëfficiënt op plus twee maanden ongeveer gelijk blijft aan die op plus één maand.

Tabel B.1 laat zien dat er voornamelijk sprake is van passieve substitutie. De coëfficiënten voor de WW zijn net voor de oude AOW-leeftijd niet significant. Bij de ZW/WIA en bijstand zijn ze soms wel significant maar klein en in de verkeerde richting (negatief in plaats van positief). Negatieve coëfficiënten zou betekenen dat de behandelgroep juist minder vaak van deze sociale zekerheid gebruikmaakt in vergelijking met de controlegroep. Daarnaast zijn er nauwelijks verschillen in de omvang van de coëfficiënten tussen één en twee maanden na de oude AOW-leeftijd. Deze conclusies sluiten aan bij de bevindingen van Rabaté et al. (2024).

Tabel B.1 Er is sprake van passieve substitutie bij het bereiken van de AOW-leeftijd

	Effect van de AOW-verhoging op werkloosheiduitkeringen				
	65+3 naar 65 +6	65+6 naar 65+9	65+9 naar 66	66 naar 66+4	66+4 naar 66 +7
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden
WW					
Oude AOW-leeftijd min 2 maanden					
Oude AOW-leeftijd min 1 maand	-0.001	0.001	-0.001	0.002	-0.001
Oude AOW-leeftijd plus 1 maand	0.024***	0.027***	0.023***	0.022***	0.020***
Oude AOW-leeftijd plus 2 maanden	0.029***	0.035***	0.034***	0.037***	0.030***
ZW/WIA					
Oude AOW-leeftijd min 2 maanden					
Oude AOW-leeftijd min 1 maand	-0.017***	-0.006*	-0.006*	0.002	-0.010***
Oude AOW-leeftijd plus 1 maand	0.106***	0.120***	0.125***	0.124***	0.117***
Oude AOW-leeftijd plus 2 maanden	0.105***	0.120***	0.126***	0.126***	0.119***
Bijstand					
Oude AOW-leeftijd min 2 maanden					
Oude AOW-leeftijd min 1 maand	-0.006***	0.012***	-0.000	0.012***	-0.017***
Oude AOW-leeftijd plus 1 maand	0.025***	0.037***	0.031***	0.036***	0.027***
Oude AOW-leeftijd plus 2 maanden	0.029***	0.040***	0.034***	0.039***	0.030***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om een werkloosheiduitkering (WW), ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering (zw/wia) en bijstandsuitkering te ontvangen. Voor elke AOW-leeftijdsverhoging worden een behandel- en controlegroep vergeleken van personen die binnen een bandbreedte van zes maanden voor of na de drempelwaarde (de geboortedatum waarop de nieuwe AOW-leeftijd ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de oude AOW-leeftijd min twee maanden, min één maand, plus één maand en plus twee maanden hebben bereikt. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Bijlage B.3 Stappen van 1 maand

Bij de eerste verhogingen van de AOW-leeftijd ging het slechts om stappen van één maand. Daardoor zijn de effecten van deze verhogingen moeilijk te meten op het moment oude AOW-leeftijd plus één maand (zie Bijlage B.1 voor een toelichting op de methode). Op dat moment hebben zowel de controlegroep als de behandelgroep de AOW-leeftijd namelijk al bereikt. Hierdoor vallen de verschillen kleiner uit dan bij verhogingen van drie maanden.

Daarnaast zijn er nog enkele aanvullende redenen waarom de effecten in deze periode kleiner kunnen zijn:

- Pensioen en werk
  De effecten zijn kleiner doordat in deze periode nog veel ouderen met de VUT of prepensioen gingen. Zij waren dus al vóór de oude AOW-leeftijd met pensioen. Wanneer de controlegroep vervolgens hun AOW-leeftijd bereikt, is het aandeel dat dan instroomt in pensioen relatief laag. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar in Figuur 3.4: bij het cohort van 65 jaar gaat slechts 40 procent op de AOW-leeftijd met pensioen, terwijl dit aandeel bij latere cohorten rond de 50 procent ligt;
- WW
  Dat de effecten op de WW kleiner zijn, hangt samen met het feit dat deze cohorten al een relatief laag aandeel WW-uitkeringen kenden (zie bijvoorbeeld de rode lijn in Figuur 3.9).

Tabel B.2 Bij AOW-leeftijdsverhoging van één maand treden er relatief kleine effecten op

	65 naar 65+1	65+1 naar 65+2	65+2 naar 65+3
Toename AOW-leeftijd	+1 maand	+1 maand	+1 maand
Pensioen	-0.065***	-0.069***	-0.064***
WW	0.002 ***	0.000	0.001*
ZW/WIA	0.034***	0.039***	0.038***
Bijstand	0.006***	0.003***	0.004***
Werk	0.018***	0.024***	0.017***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om een werkloosheiduitkering (WW), ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering (zw/wia) en bijstandsuitkering te ontvangen, met pensioen te gaan en werkend te zijn. Voor elke AOW-leeftijdsverhoging worden een behandel- en controlegroep vergeleken van personen die binnen een bandbreedte van zes maanden voor of na de drempelwaarde (de geboortedatum waarop de nieuwe AOW-leeftijd ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de oude AOW-leeftijd plus één maand hebben bereikt. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0{,}10$; ** $p < 0{,}05$; *** $p < 0{,}01$.

Bijlage C Gebruikte databestanden

De monitor wordt, net zoals de monitors die gepubliceerd zijn in eerdere jaren, gevuld met periodiek beschikbare data. Bij het CBS zijn administratieve data jaarlijks beschikbaar op basis van gegevens van de belastingdienst, UWV en gemeenten over werk en (hoogte van) verschillende inkomstenbronnen (zoals werk, uitkering, pensioen). Deze gegevens worden aangevuld met informatie uit enquêtes die worden uitgezet onder werkgevers, werknemers en zelfstandigen.

In de monitor wordt de periode 2007 tot en met 2022 in beeld gebracht voor de groep 55- tot en met 75-jarigen die op 31 december van elk jaar in Nederland wonen. De volgende CBS Microdatabestanden zijn gebruikt:

1. Persoonskenmerken van alle ingeschreven personen (GBAPERSOONKTAB). Dit is een bestand van alle personen die vanaf 1994 in de basisregistratie personen voorkomen met demografische achtergrondgegevens, zoals geboortejaar, geboortemaand en geslacht. Dit bestand wordt gebruikt om voor elk monitorjaar de groep 55- tot en met 75-jarigen in kaart te brengen. Het bestand wordt elk jaar geüpdatet;
2. Adreskenmerken van personen (GBAADRESOBJECTBUS). Dit is een bestand met de adresgegevens van personen op basis van een aanvangs- en eindvariabele die aangeven wanneer een persoon op dat adres woonde. Dit bestand wordt gebruikt om te bepalen of iemand in Nederland woonachtig is op 31 december in het betreffende monitorjaar. Het bestand wordt elk jaar geüpdatet;
3. Sociaaleconomische categorie van personen (SECMBUS). Dit is een bestand met per persoon per maand een dummyvariabele per type inkomensbron (loondienst, eigen bedrijf, uitkering, pensioen) en een categorische variabele met de belangrijkste inkomensbron. De SECMBUS is beschikbaar voor alle jaren tussen 2007 en 2022;
4. Inkomen van personen (IPI en INPATAB). Deze bestanden bevatten informatie over onder andere de hoogte van het inkomen van personen per jaar uit arbeid (uit werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap) en inkomen uit uitkering (naar type uitkering, waaronder pensioen en lijfrente). De IPI is beschikbaar voor de jaren 2007 tot en met 2010. De INPATAB is beschikbaar van 2011 tot en met 2022;
5. Banen en lonen volgens de polisadministratie (Spolisbus). Deze bestanden bevatten informatie onder andere over het aantal verloonde uren per werknemer per maand. De Spolisbus is beschikbaar van 2010 tot en met 2022;
6. Hoogste behaald/gevolgd opleidingsniveau (Hoogsteopltab). Deze bestanden bevatten informatie over de hoogst behaalde opleiding van een persoon. Het bestand wordt elk jaar geüpdatet. De Hoogsteopltab is soms niet goed gevuld. Hierdoor is niet voor elke persoon in de onderzoekpopulatie de hoogst behaalde opleiding bekend. De hoogst behaalde opleiding wordt aangevuld vanuit de NEA, ZEA, EBB of de Gezondheidsenquête indien deze daar bekend is;
7. Regeling vervroegde uittreding (RVU). Dit is een maatwerkbestand dat beschikbaar is gesteld door SZW. In dit bestand wordt jaarlijks bijgehouden wie gebruikmaakt van de RVU;
8. Enquête Beroepsbevolking (EBB). Dit is een enquête van het CBS onder personen van 14 tot 90 jaar. De jaarlijkse steekproef is ruim 200.000 personen. Deze enquête bevat periodieke informatie over beroepen en inkomen. Het geeft een beeld van de koppeling tussen personen en de investeringen in scholing. De EBB is beschikbaar voor alle jaren tussen 2007 en 2022;
9. Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Dit is een enquête van TNO en CBS onder werknemers tussen de 15 en 65 jaar (2003-2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014). In 2014 is de steekproef vergroot van 80.000 naar 175.000 werknemers. De enquête bevat onder andere vragen over emotionele en fysieke werkbelasting, kunnen en willen doorwerken en inzetbaarheid. De NEA is beschikbaar alle jaren tussen 2007 en 2022. De NEA wordt echter pas bekeken vanaf 2010, omdat daarvoor de vragen over het inzetten van maatregelen voor ouderen niet ingevuld waren;

10. Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). Dit is een enquête van TNO en CBS onder zelfstandigen vanaf 15 jaar. In 2012 bevatte de ZEA zelfstandig ondernemers, directeur-grootaandeelhouders en personen met inkomsten uit overige arbeid. Vanaf 2015 bevat de ZEA alleen maar zelfstandig ondernemers die winstaangifte doen voor de inkomstenbelasting. De steekproef van de ZEA is circa 25.000 zelfstandigen. De enquête bevat informatie over emotionele en fysieke werkbelasting, kunnen en willen doorwerken en inzetbaarheid. De enquête wordt tweejaarlijks gehouden vanaf 2015;
11. Werkgeversenquête arbeid (WEA). De WEA is een enquête van TNO en CBS onder werkgevers met ten minste twee werknemers. De enquête wordt jaarlijks ingevuld door 5.000 werkgevers. De enquête bevat onder andere vragen over de maatregelen die werkgevers nemen om werknemers inzetbaar te houden. De WEA is beschikbaar van 2008 tot en met 2021;
12. Gezondheidsenquête. Dit is een enquête van het CBS onder personen van 12 jaar en ouder. De steekproef bestaat uit circa 9.500 personen. De enquête bevat onder ander informatie over de algemene gezondheid. De enquête is jaarlijks beschikbaar vanaf 2010.

Bijlage D Inhoud van de monitor en beschikbaarheid datasets

De monitor bevat de volgende variabelen per databestand:

SECMBUS

- Pensioenleeftijd (Figuur 3.1, Figuur 3.2, Figuur 3.3, Figuur 3.7): op basis van de variabele SECM wordt per persoon bepaald op welke leeftijd (op maandniveau) deze voor het eerst waarde 25 (ontvanger pensioenuitkering) heeft. Dit betekent dat iemand op dat moment een hoofdinkomen heeft uit pensioen. Tot de pensioenuitkeringen worden gerekend: - uitkeringen Algemene ouderdomswet (AOW) - uitkeringen Algemene nabestaandenwet (Anw) - overige pensioenen en lijfrenten - inkomsten uit uitkeringen buitenland.
- Aandeel met pensioen (Figuur 3.4, Figuur 3.5, Figuur 3.6): op basis van de variabele SECM wordt per persoon per maand bepaald of de waarde 25 (ontvanger pensioenuitkering) is. Tot de pensioenuitkeringen worden gerekend: - uitkeringen Algemene ouderdomswet (AOW) - uitkeringen Algemene nabestaandenwet (Anw) - overige pensioenen en lijfrenten - inkomsten uit uitkeringen buitenland.
- Van werk naar WW of ZW/WIA of bijstand (Figuur 3.8, Figuur 3.12). Op basis van de variabele SECM wordt per persoon per jaar (in december) bepaald of de waarde 11 (werknemer), 12 (directeur-grootaandeelhouder), 13 (zelfstandig ondernemer) of 14 (overige zelfstandige) is en in het daaropvolgende jaar respectievelijk 21 (ontvanger werkloosheidsuitkering) of 24 (ontvanger uitkering ziekte/AO).
- Aandeel in de WW of ZW/WIA of bijstand (Figuur 3.9, Figuur 3.10, Figuur 3.11, Figuur 3.13, Figuur 3.14, Figuur 3.15, Figuur 3.16, Figuur 3.17, Figuur 3.18): op basis van de variabele SECM wordt per persoon per maand bepaald of de waarde 21 (ontvanger werkloosheidsuitkering) of 24 (ontvanger uitkering ziekte/AO) of 22 (ontvanger bijstandsuitkering) is.
- Van WW naar werk (Figuur 3.20, Figuur 3.21): Op basis van de variabele SECM wordt per persoon per jaar (in december) bepaald of de waarde 21 (ontvanger werkloosheidsuitkering) is en in het daaropvolgende jaar 11 (werknemer), 12 (directeur-grootaandeelhouder), 13 (zelfstandig ondernemer) of 14 (overige zelfstandige) is.
- Arbeidsparticipatie (Figuur 4.1): Op basis van de variabele SECM wordt per persoon per maand bepaald of iemand nog deelneemt op de arbeidsmarkt. Dit gebeurt op basis van twee definities van arbeidsparticipatie. Bij hoofdinkomen uit werk wordt gekeken of de variabele SECM de waarde 11 (werknemer), 12 (directeur-grootaandeelhouder), 13 (zelfstandig ondernemer) of 14 (overige zelfstandige) is. Indien dit het geval is wordt deze persoon op dat moment geteld als participerend op de arbeidsmarkt, omdat het hoofdinkomen uit werk komt. Bij inkomen uit werk wordt gekeken of de variabele XKOPPELWERKNSECM (werknemer in betreffende maand), XKOPPELDGASECM (directeur-grootaandeelhouder in betreffende maand), XKOPPELZELFSTSECM (zelfstandig ondernemer in betreffende maand) of XKOPPELOVACTIEFSECM (overige zelfstandige in betreffende maand) de waarde 1 heeft. Indien één van deze variabelen de waarde 1 heeft wordt deze persoon op dat moment geteld als participerend op de arbeidsmarkt, omdat er (iets van) inkomen uit werk is.
- Belangrijkste inkomstenbron (Figuur 4.3): Op basis van de variabele SECM wordt per persoon per jaar bepaald wat de belangrijkste inkomstenbron is. Hierbij vallen de waardes 11 (werknemer), 12 (directeur-grootaandeelhouder), 13 (zelfstandig ondernemer) of 14 (overige zelfstandige) onder primair inkomen. De waardes 21 (ontvanger werkloosheidsuitkering) en 22 (ontvanger bijstandsuitkering) onder WW/bijstand. De waarde 24 (ontvanger uitkering ziekte/AO) onder ZW. De waarde 25 (ontvanger pensioenuitkering) onder pensioen. De waardes 23 (ontvanger uitkering sociale voorz.overig), 26 (nog niet schoolg./schol./stud. met ink.) en 15 (meewerkend gezinslid) onder overig inkomen. De waardes 31 (nog niet schoolg./schol./stud. geen ink.) en 32 (overig zonder inkomen) onder geen inkomen.

Spolis

- Aantal gewerkte uren (Figuur 4.2): Op basis van de variabele SAANTVERLU wordt per persoon per maand het aantal uren dat aan een werknemer voor een inkomstenverhouding is verloond bekeken.

INPATAB

- Inkomen naar aandeel (Figuur 4.4, Figuur 4.5, Figuur 4.6): Op basis van de variabelen INPPERSBRUT wordt het aandeel van het bruto inkomen (het persoonlijk primair inkomen uit arbeid en eigen onderneming, aangevuld met inkomen uit uitkeringen inkomensverzekeringen en sociale voorzieningen (met uitzondering van kinderbijslag en kindgebonden budget) en ontvangen inkomensoverdrachten, zoals partneralimentatie. Ontvangen gebonden overdrachten zoals huurtoeslag en tegemoetkoming studiekosten behoren niet tot het persoonlijk bruto inkomen.) per persoon per jaar bepaald
- Ontwikkeling bruto inkomen (Figuur 4.7, Figuur 4.8, Figuur 4.9, Figuur 4.10, Figuur 4.11, Figuur 4.12): Op basis van de variabele INPPERSBRUT wordt per persoon per jaar de hoogte van het bruto inkomen bepaald. Dit bruto inkomen bevat het persoonlijke primaire inkomen uit arbeid en eigen onderneming, aangevuld met inkomen uit uitkeringen inkomensverzekeringen en sociale voorzieningen (met uitzondering van kinderbijslag en kindgebonden budget) en ontvangen inkomensoverdrachten, zoals partneralimentatie. Ontvangen gebonden overdrachten zoals huurtoeslag en tegemoetkoming studiekosten behoren niet tot het persoonlijke bruto inkomen.

RVU

- Het aandeel dat gebruikmaakt van de RVU-regeling (Figuur 3.19). Op basis van een maatwerkbestand dat beschikbaar is gesteld door SZW is bekend welke personen per jaar gebruikmaken van de RVU-regeling.

NEA

- Kunnen doorwerken (Figuur 2.1): Tot welke leeftijd (fysiek en geestelijk) kunnen werken.
- Willen doorwerken (Figuur 2.1): Tot welke leeftijd willen doorwerken en verwachten door te kunnen werken.
- Kunnen voldoen aan de fysieke eisen (Figuur 4.13): Kunnen voldoen aan de fysieke eisen die werk aan u stelt.
- Kunnen voldoen aan de psychische eisen (Figuur 4.13): Kunnen voldoen aan de psychische eisen die werk aan u stelt.

ZEA

- Kunnen doorwerken (Figuur 2.1): Tot welke leeftijd (fysiek en geestelijk) kunnen werken.
- Willen doorwerken (Figuur 2.1): Tot welke leeftijd willen doorwerken en verwachten door te kunnen werken.
- Kunnen voldoen aan de fysieke eisen (Figuur 4.13): Kunnen voldoen aan de fysieke eisen die werk aan u stelt.
- Kunnen voldoen aan de psychische eisen (Figuur 4.13): Kunnen voldoen aan de psychische eisen die werk aan u stelt.

EBB

- Scholingsdeelname (Figuur 3.22): Heeft u in de afgelopen 4 weken een korte cursus of opleiding gevolgd?



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2025-152
ISBN 978-90-5220-584-7

Informatie & Disclaimer
SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2025 SEO Amsterdam.
Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

seo • economisch onderzoek

Roetersstraat 29
1018 WB Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl