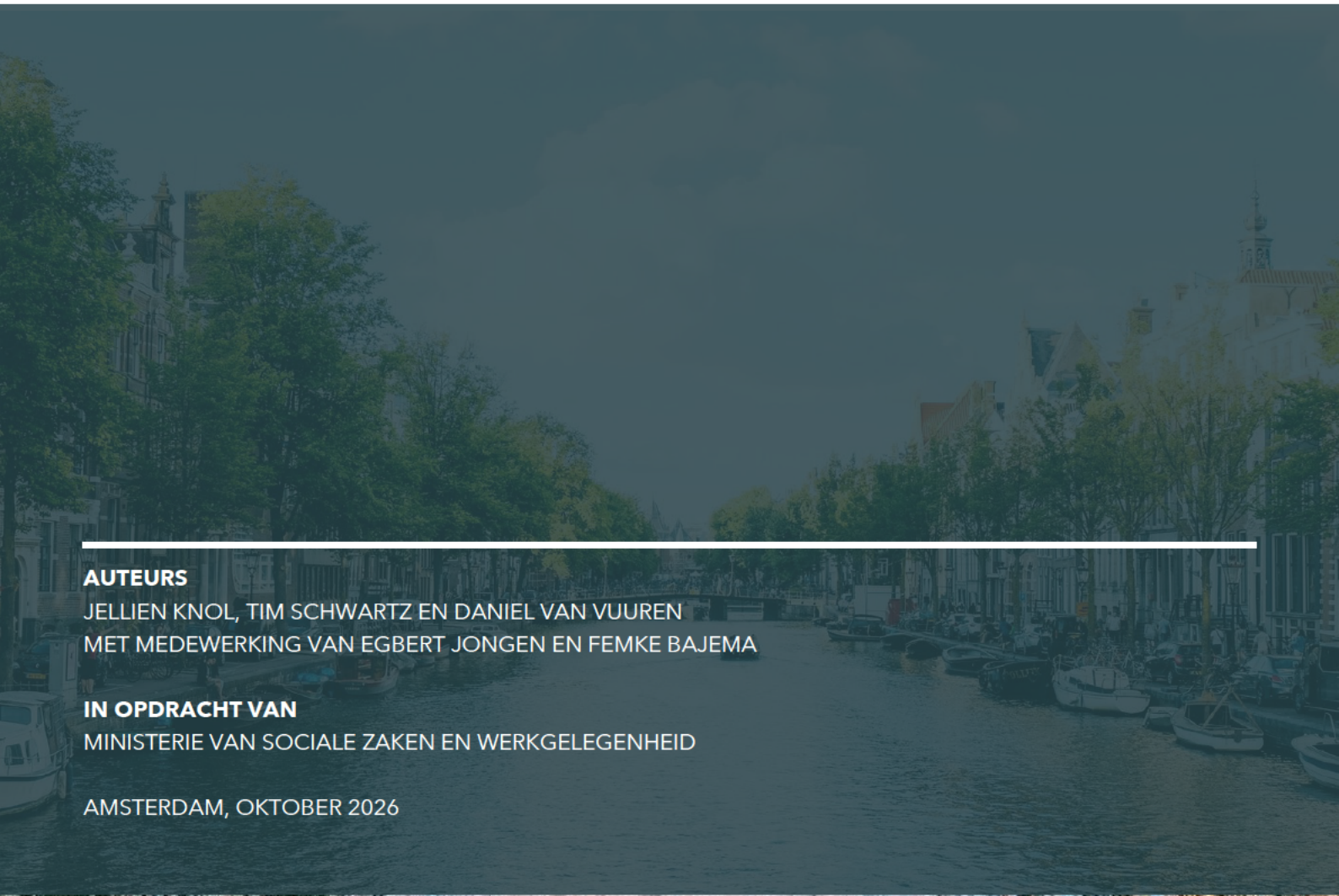
ZEVENDE EDITIE VAN DE AOW MONITOR, 2026

RAPPORT

seo • economisch onderzoek



AUTEURS
JELLIEN KNOL, TIM SCHWARTZ EN DANIEL VAN VUUREN
MET MEDEWERKING VAN EGBERT JONGEN EN FEMKE BAJEMA

IN OPDRACHT VAN
MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

AMSTERDAM, OKTOBER 2026

Monitoring AOW-leeftijdsverhoging

Sinds 2013 is de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd van 65 naar 67 jaar. Zeven edities van de AOW-monitor laten zien hoe werk, pensioen, sociale zekerheid, inkomen en gezondheid van ouderen zich in de periode van 2007 tot en met 2024 hebben ontwikkeld.



7de editie AOW-monitor

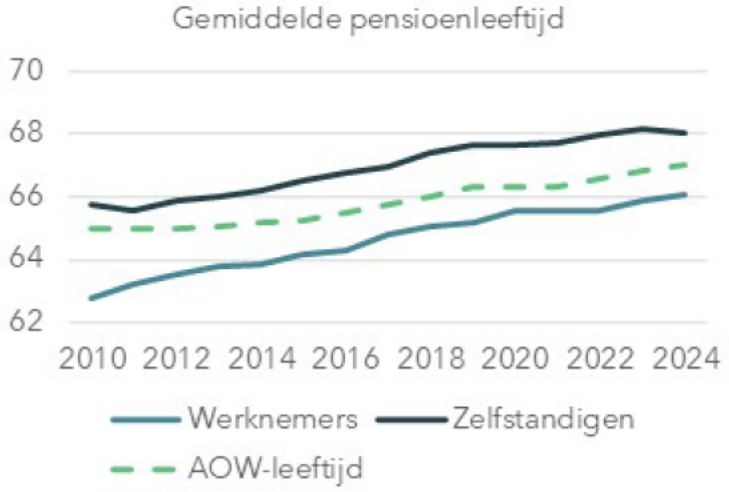
65 → 67 jaar AOW-leeftijd (sinds 2013)

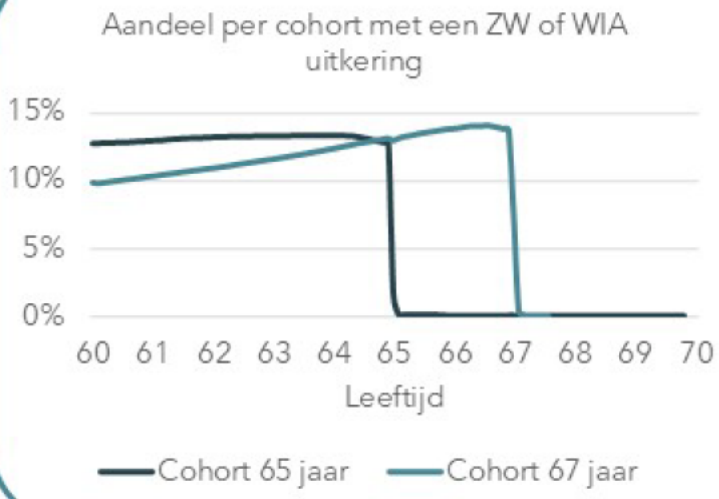
2007-2024 onderzoeksperiode

Ouderen werken langer door

Veel ouderen werken door tot de voor hun geldende AOW-leeftijd. Dit blijkt onder meer uit de blijvende stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd. Ook cohorten die op latere leeftijd AOW-gerechtigd worden gaan vooral op de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen.







Sociale zekerheid loopt langer door

Door de hogere AOW-leeftijd blijven mensen met een uitkering, zoals WW, bijstand of WIA, deze langer ontvangen. Waar het recht op deze uitkeringen voorheen op 65-jarige leeftijd eindigde, loopt dit nu door tot de hogere AOW-leeftijd. Daarnaast neemt met de leeftijd de kans op instroom in de WIA toe. Wanneer de AOW-leeftijd opschuift, loopt deze leeftijdsgerelateerde stijging daardoor over een langere periode door. Er zijn geen aanwijzingen dat mensen deze uitkeringen bewust gebruiken om de periode tot de AOW te overbruggen.



Aanpassingen en bredere effecten

De RVU biedt werknemers de mogelijkheid om vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken en wordt sinds de invoering in 2021 steeds vaker gebruikt. Tegelijkertijd treffen steeds meer werkgevers maatregelen om werknemers in staat te stellen langer door te werken.





seo • economisch onderzoek

Samenvatting

De verhoging van de AOW-leeftijd leidt ertoe dat 55- tot 70-jarigen gemiddeld langer doorwerken en later met pensioen gaan. Tegelijkertijd neemt het beroep op sociale zekerheid toe, vooral doordat uitkeringen als WIA, WW en bijstand langer doorlopen tot de hogere AOW-leeftijd. Er zijn geen aanwijzingen dat mensen deze uitkeringen actief gebruiken om de periode tot de AOW te overbruggen.

De AOW-leeftijd is sinds 2013 stapsgewijs verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar in 2026. Met deze verhoging is beoogd de financiële houdbaarheid van de AOW en de overheidsfinanciën te versterken tegen de achtergrond van de stijgende levensverwachting en de vergrijzing. Daarbij is de verwachting dat mensen door de toegenomen levensverwachting ook langer in staat zijn om door te werken. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft SEO Economisch Onderzoek de feiten en trends rond deze verhoging onderzocht over de periode 2007-2024.

Dit rapport vormt de zevende editie van de AOW-monitor. Op basis van zeven jaar monitoring van de ontwikkelingen rond de verhoging van de AOW-leeftijd kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- De verwachting dat mensen langer kunnen doorwerken lijkt voor het merendeel te worden bevestigd. Een groot deel van de ouderen werkt door tot de voor hen geldende AOW-leeftijd. Dit blijkt onder meer uit de blijvende stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd. Ook blijft de AOW-leeftijd voor alle cohorten een duidelijk moment om met pensioen te gaan: cohorten die op latere leeftijd AOW-gerechtigd worden, gaan ook op de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen;
- Onder werknemers beweegt de leeftijd tot waarop zij verwachten te kunnen doorwerken mee met de AOW-leeftijd. De leeftijd tot waarop zij willen doorwerken blijft daar enigszins bij achter. Voor zelfstandigen liggen zowel de leeftijd tot waarop zij verwachten te kunnen doorwerken als de leeftijd tot waarop zij willen doorwerken al langere tijd boven de geldende AOW-leeftijd;
- Een keerzijde van de verhoging van de AOW-leeftijd is dat mensen die vóór de AOW-leeftijd al een werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering ontvangen, deze langer blijven ontvangen. Zij stromen door de hogere AOW-leeftijd immers later uit naar de AOW, waardoor het gebruik van sociale zekerheid op hogere leeftijden toeneemt (passieve substitutie). Er zijn daarentegen geen aanwijzingen voor actieve substitutie: ouderen lijken niet bewust eerder te stoppen met werken om de periode tot de verhoogde AOW-leeftijd met een socialezekerheidsuitkering te overbruggen.
- Een belangrijk aandachtspunt is het gebruik van ZW- en WIA-uitkeringen. Dit is de enige onderzochte vorm van sociale zekerheid waarbij al vanaf ongeveer 60-jarige leeftijd een geleidelijke toename in het gebruik zichtbaar is. Een mogelijke verklaring is dat mensen langer doorwerken en daardoor gedurende een langere periode worden blootgesteld aan het risico op ziekte en arbeidsongeschiktheid;
- De RVU biedt oudere werknemers de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken dan de AOW-leeftijd. Over het structurele gebruik van deze regeling kunnen nog geen definitieve conclusies worden getrokken, omdat de regeling pas over drie jaren is gemonitord. In de gemonitorde periode is er een toename in het gebruik van de RVU. Daarbij speelt waarschijnlijk ook een ingroei-effect: sinds de invoering van de RVU-drempelvrijstelling in 2021 is de regeling bekender en gangbaarder geworden. De eerste analyses naar

kenmerken van de RVU-gebruikers laten zien dat instroom vooral plaatsvindt op 64- en 65-jarige leeftijd. Daarnaast maken vooral laag- en middelbaar opgeleiden en mannen gebruik van de regeling;

- Werknemers en werkgevers nemen maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken. De deelname aan scholing onder oudere werknemers neemt toe. Daarnaast treffen werkgevers vaker algemene gezondheidsmaatregelen en passen zij werktijden of takenpakketten aan;
- De verhoging van de AOW-leeftijd lijkt nauwelijks effect te hebben op het bruto-inkomen. Ouderen die later de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken laten zowel vóór als na de AOW-leeftijd geen duidelijk andere inkomenstrend zien dan ouderen die eerder de AOW-leeftijd bereikten. Wel is tussen 60 en 67 jaar in algemene zin een daling van het bruto-inkomen zichtbaar. Het is niet evident in hoeverre dit ook doorwerkt in het netto-inkomen, omdat de belastingdruk na het bereiken van de AOW-leeftijd lager is;
- Het aantal gezonde levensjaren is tussen 2007 en 2023 geleidelijk toegenomen, met een onderbreking rond de coronaperiode. Deze stijging blijft echter enigszins achter bij de verhoging van de AOW-leeftijd.

Inhoudsopgave

Samenvatting 3

1 Aanleiding, doel en onderzoeksopzet 6

1.1 Aanleiding 6

1.2 AOW-leeftijdstijging 6

1.3 Doel 7

1.4 Onderzoeksopzet 8

1.5 Opzet rapportage 9

2 Wensen en mogelijkheden 10

2.1 Mogelijkheden om door te werken 10

2.2 Wensen om door te werken 11

3 Intermediaire effecten 13

3.1 Arbeidsmarktpositie 13

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

3.3 Van WW naar werk 53

3.4 Scholingsdeelname 56

3.5 Investeren in belastbaarheid 58

4 Uitkomsten voor werk, inkomen en gezondheid 60

4.1 Arbeidsmarkt en inkomen 60

4.2 Inzetbaarheid en gezondheid 82

Referenties 86

Begrippenlijst 88

Bijlage A Cijfers en figuren 90

Bijlage B RDD 109

Bijlage B.1 Uitleg methode 109

Bijlage B.2 Uitleg en resultaten passieve en actieve substitutie 111

Bijlage B.3 Stappen van 1 maand 113

Bijlage B.4 Niveau-effecten 114

Bijlage C Gebruikte databestanden 115

Bijlage D Inhoud van de monitor en beschikbaarheid datasets 117

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 vanaf 2010 alle 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 mogelijkheid van vervroegde uittreding via de RVU-drempelvrijstelling 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 AOW-leeftijd 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 AOW-leeftijd 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, inzetbaarheid en gebruik van sociale zekerheid. Daarbij kijken we ook naar hoe personen hun pensioenplanning en inkomenssituatie aanpassen aan de verhoogde AOW-leeftijd.

1.2 AOW-leeftijdstijging

Het doel van Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd is om de AOW en de overheidsfinanciën op lange termijn houdbaar te houden. Door de vergrijzing komen er relatief meer AOW'ers tegenover minder werkenden te staan, terwijl mensen gemiddeld langer leven en dus langer AOW ontvangen. De gedachte is daarom: als de levensduur stijgt, moet een deel van die extra levensjaren ook worden gewerkt.

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 is dit in jaarlijkse stappen van één maand gebeurd. In de periode 2016 tot en met 2019 zijn 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 heeft hierin verandering gebracht met de invoering van de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd. Deze wet heeft ervoor gezorgd dat de AOW-leeftijd tot en met 2021 is

bevroren op 66 jaar en vier maanden. Vervolgens is de AOW-leeftijd gestegen 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 2027–2031.

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
2031		67 + 3 maanden

Bron: Rijksoverheid

1.3 Doel

In 2019 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voor het eerst onderzoek laten 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 heeft het ministerie besloten deze monitor voort te zetten.

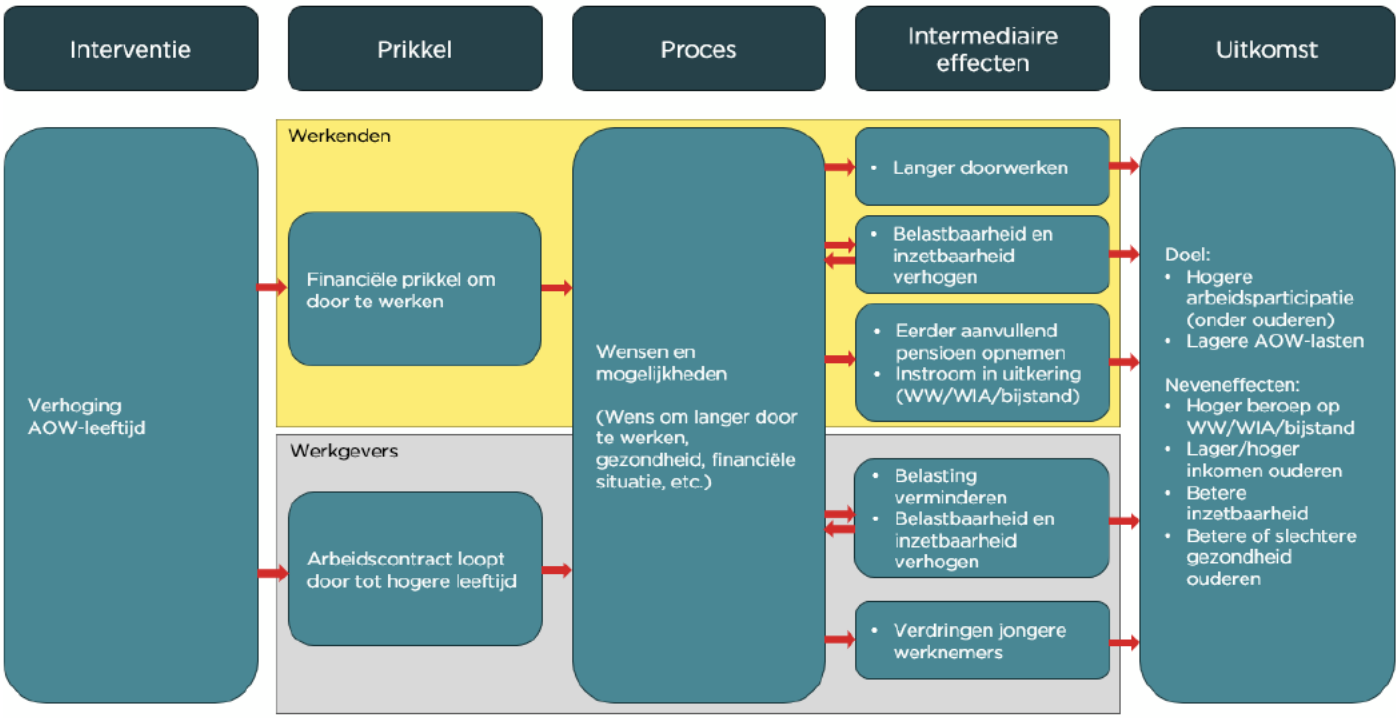
Het doel blijft om periodiek de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt, het inkomen, de inzetbaarheid en gezondheid van 55- tot en met 75-jarigen in kaart te brengen. Daarnaast wordt onderzocht in hoeverre factoren zoals inkomen, opleidingsniveau en geslacht van invloed zijn op de manier waarop ouderen reageren op de

verhoging van de AOW-leeftijd. Voor de meeste indicatoren wordt de periode 2007 tot 2024[1] geanalyseerd voor alle personen van 55 tot en met 70 jaar die op 31 december van het betreffende jaar in Nederland wonen. Het eindjaar 2024 is gekozen vanwege de beschikbaarheid van integrale data. In 2024 bedraagt de AOW-leeftijd 67 jaar. Omdat deze leeftijd tot en met 2027 van kracht blijft, brengt deze monitor slechts een deel van het cohort in beeld dat op 67-jarige leeftijd AOW-gerechtigd wordt. 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 2024 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 koopkrachteffecten.

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

Tussen 2012 en 2023 is onder werknemers de verwachte en gewenste doorwerkleeftijd gestegen, maar minder snel dan de stijging van de AOW-leeftijd. Aan het einde van de onderzoeksperiode ligt de gewenste doorwerkleeftijd net onder de AOW-leeftijd en de verwachte doorwerkleeftijd ongeveer op de AOW-leeftijd. Bij zelfstandigen is geen stijgende trend zichtbaar; zij verwachten en willen gedurende de hele onderzoeksperiode doorwerken tot boven de AOW-leeftijd.

2.1 Mogelijkheden om door te werken

In de periode 2012 tot en met 2023 is er onder werknemers een lichte stijging te zien in de leeftijd tot waarop zij verwachten te kunnen doorwerken (zie Figuur 2.1, bovenste paneel). Deze verwachte leeftijd ligt rondom de AOW-leeftijd, maar stijgt minder snel dan de AOW-leeftijd zelf. Waar werknemers van 61 tot en met 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 en met 60 jaar verwachten korter te kunnen doorwerken dan werknemers van 61 tot en met 65 jaar. [2] 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 AOW-leeftijd, ervaren dat zij in werkelijkheid nog wel kunnen doorwerken.

Bij zelfstandigen is in de periode 2012–2023 geen duidelijke trend zichtbaar in de verwachte leeftijd waarop zij kunnen doorwerken (zie Figuur 2.1, bovenste paneel). Deze verwachting schommelt gedurende de gehele periode rond dezelfde leeftijd. Wel verwachten zelfstandigen aanzienlijk langer te kunnen doorwerken dan werknemers. Bovendien ligt hun verwachte leeftijd om door te werken gedurende de hele periode boven de geldende AOW-leeftijd.

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

---

[2] Dit verschil kan niet worden verklaard door een selectie-effect. 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 en willen doorwerken. Echter, bij een analyse waarin alleen ouderen worden meegenomen die op hun 65ste nog werken, ongeacht of zij tussen hun 56e en 60e of pas na hun 60e zijn geënquêteerd, blijft dit verschil bestaan.

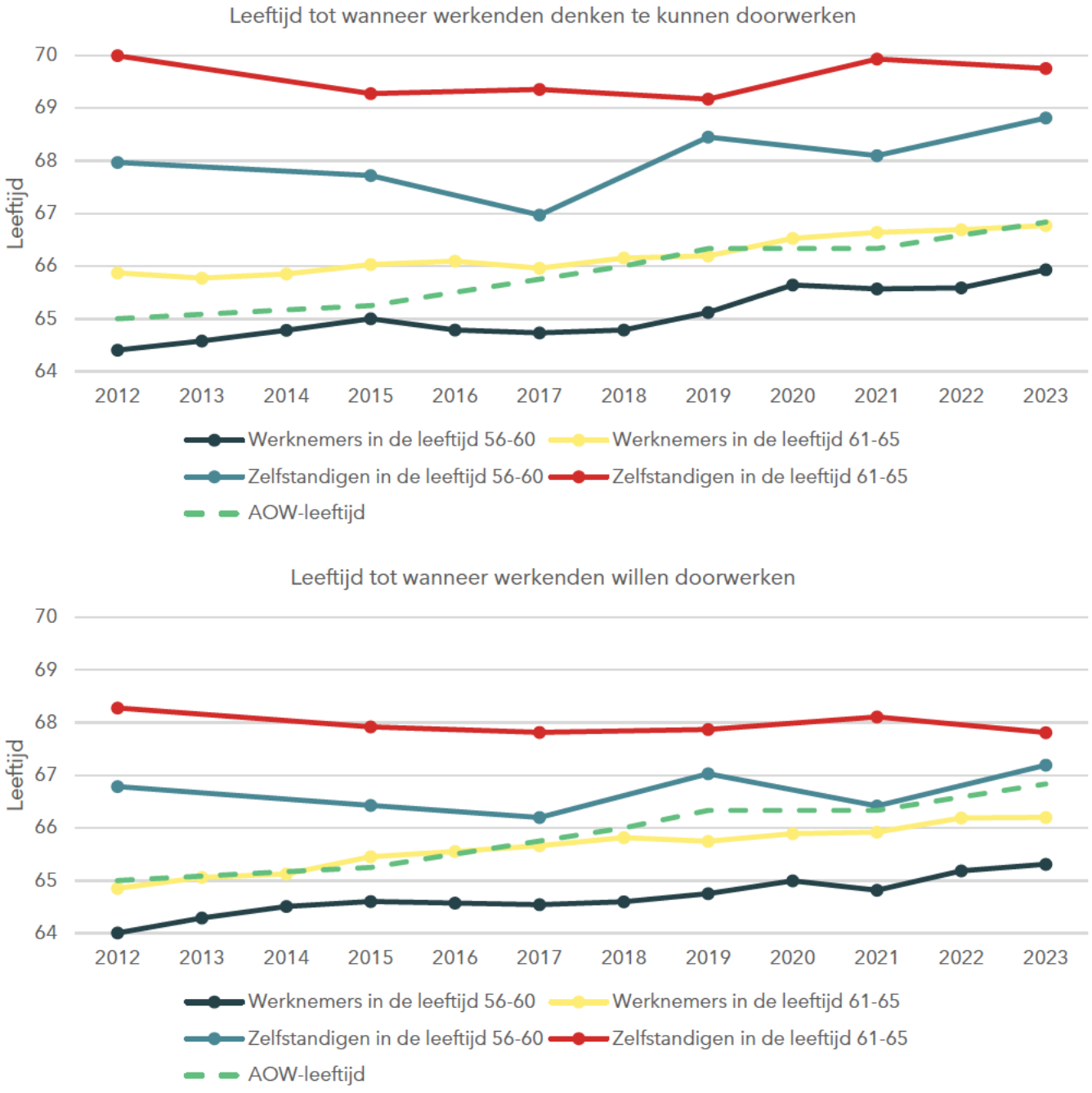
2.2 Wensen om door te werken

Tussen 2012 en 2023 is onder werknemers een lichte stijging zichtbaar in de leeftijd tot waarop zij willen doorwerken (zie Figuur 2.1, onderste paneel). Voor werknemers van 61 tot en met 65 jaar lag deze gewenste doorwerkleeftijd tussen 2012 en 2017 ongeveer op het niveau van de toen geldende AOW-leeftijd. Voor de groep van 55 tot en met 60 jaar lag de gewenste doorwerkleeftijd in dezelfde periode onder de AOW-leeftijd. Hoewel in beide leeftijdsgroepen sprake is van een stijging in de gewenste doorwerkleeftijd, blijft deze stijging achter bij de stijging van de AOW-leeftijd. Daardoor ligt de gewenste doorwerkleeftijd aan het einde van de onderzoeksperiode voor beide groepen onder de AOW-leeftijd. Daarnaast ligt in beide leeftijdsgroepen de leeftijd tot waarop men wil doorwerken lager dan de leeftijd tot waarop men verwacht daadwerkelijk te kunnen doorwerken.

Voor zelfstandigen in beide leeftijdsgroepen is in de periode geen duidelijke trend zichtbaar in de gewenste doorwerkleeftijd (zie Figuur 2.1, onderste paneel). 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 Bijlage 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 weergegeven 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. Wel neemt het gebruik van sociale zekerheid toe, doordat uitkeringen (WW, ZW, WIA en bijstand) langer doorlopen en de kans op instroom met de leeftijd toeneemt.

3.1 Arbeidsmarktpositie

De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers en zelfstandigen beweegt mee met de stijgende AOW-leeftijd (zie Figuur 3.1). Werknemers gaan gemiddeld vóór de AOW-leeftijd met pensioen, terwijl zelfstandigen juist langer doorwerken dan de AOW-leeftijd. Tussen 2010 en 2024 stijgt de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers met 3,3 jaar, van 62,8 naar 66,1 jaar. Voor zelfstandigen neemt de gemiddelde pensioenleeftijd in dezelfde periode met 2,4 jaar toe, van 65,7 naar 68,1 jaar. De AOW-leeftijd stijgt in deze periode met 2 jaar. De pensioenleeftijd neemt daardoor voor zowel werknemers als zelfstandigen sterker toe dan de AOW-leeftijdsstijging. Voor werknemers betekent dit dat het verschil tussen de gemiddelde pensioenleeftijd en de AOW-leeftijd kleiner wordt. Zij gaan dus steeds dichter bij de AOW-leeftijd met pensioen. Bij zelfstandigen gebeurt het tegenovergestelde: het verschil met de AOW-leeftijd neemt licht toe, waardoor zij gemiddeld steeds langer doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd.

De sterkere stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers ten opzichte van de AOW-leeftijd hangt mogelijk voor een deel samen met de afschaffing van vervroegde-uittreedregelingen. In de eerste jaren na 2010 speelde de afbouw van vroegpensioenregelingen hierbij een belangrijke rol. Op termijn kunnen de AOW-leeftijd en de gemiddelde pensioenleeftijd echter weer verder uit elkaar gaan lopen, wanneer meer werknemers gebruikmaken van de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

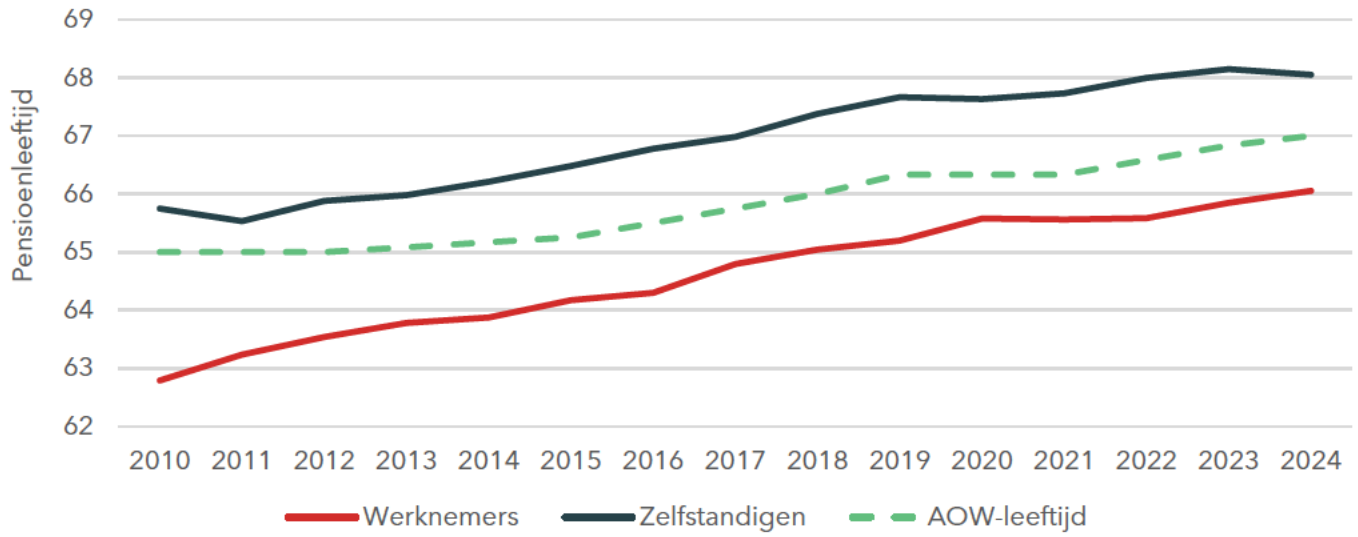
Zelfstandigen gaan gemiddeld later met pensioen dan werknemers, wat deels kan worden verklaard door verschillen in de institutionele context van beide groepen. De AOW-leeftijd heeft voor werknemers waarschijnlijk een sterker normerend effect dan voor zelfstandigen. Bovendien eindigen arbeidsovereenkomsten van werknemers vaak automatisch bij het bereiken van de AOW-leeftijd, terwijl zelfstandigen zelf bepalen wanneer zij stoppen met werken. Onderzoek van Rabaté en Rochut (2020) en Morris en Dostie (2023) laat zien dat werknemers langer doorwerken wanneer een verplichte uittredingsleeftijd vervalt, wat erop wijst dat dergelijke institutionele factoren invloed hebben op het moment van pensionering.

Een deel van het verschil in pensioenleeftijd van werknemers en zelfstandigen kan echter ook samenhangen met de wijze waarop pensioen en arbeidsmarktposities in de data worden geregistreerd. De indeling naar werknemer of zelfstandige is gebaseerd op de laatste positie op de arbeidsmarkt vóór pensionering. Personen die het grootste deel van hun loopbaan werknemer zijn, maar aan het einde van hun loopbaan als zelfstandige gaan werken, worden

daardoor tot de groep zelfstandigen gerekend. [3] Omdat dergelijke overstappers relatief vaak op hogere leeftijd economisch actief blijven, kan dit de gemiddelde pensioenleeftijd van zelfstandigen verhogen.

Daarnaast kan een deel van de hogere gemiddelde pensioenleeftijd van zelfstandigen worden verklaard door de gehanteerde definitie van pensionering. In deze analyse wordt iemand als gepensioneerd beschouwd wanneer pensioen de belangrijkste inkomensbron vormt. Voor werknemers die na de AOW-leeftijd doorwerken, kan dit relatief snel het geval zijn, omdat zij naast de AOW vaak ook een aanvullend pensioen uit de tweede pijler ontvangen. Zelfstandigen hebben gemiddeld minder aanvullend pensioen opgebouwd en ontvangen daardoor vaker uitsluitend AOW of een beperkter aanvullend pensioen. Daardoor is een lager arbeidsinkomen voldoende om werk als belangrijkste inkomensbron te behouden. Dit kan ertoe leiden dat zelfstandigen administratief later als gepensioneerd worden geclassificeerd dan werknemers, ook wanneer hun feitelijke arbeidsdeelname vergelijkbaar is.

Figuur 3.1 De gemiddelde pensioenleeftijden van werknemers en zelfstandigen zijn gestegen



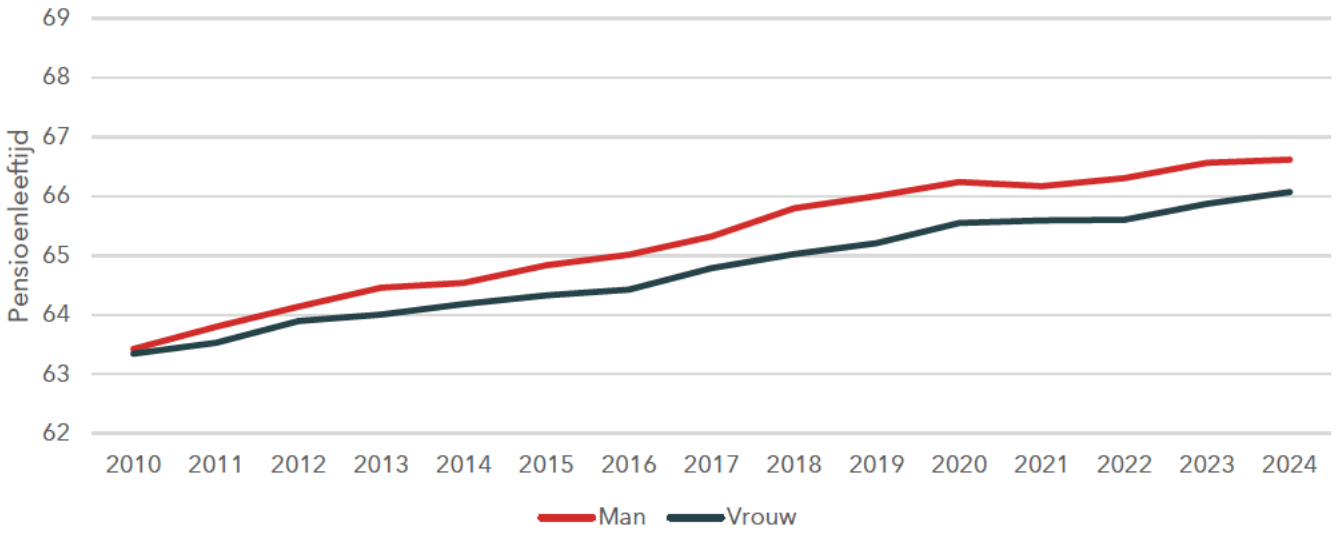
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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).

[3] In de periode tussen 2012 en 2023 begonnen jaarlijks tussen de 13.500 en 24.700 werknemers tussen de 55 en 65 jaar als zelfstandige (CBS Statline, 2025c).

Figuur 3.2 Pensioenleeftijd van mannen stijgt relatief hard



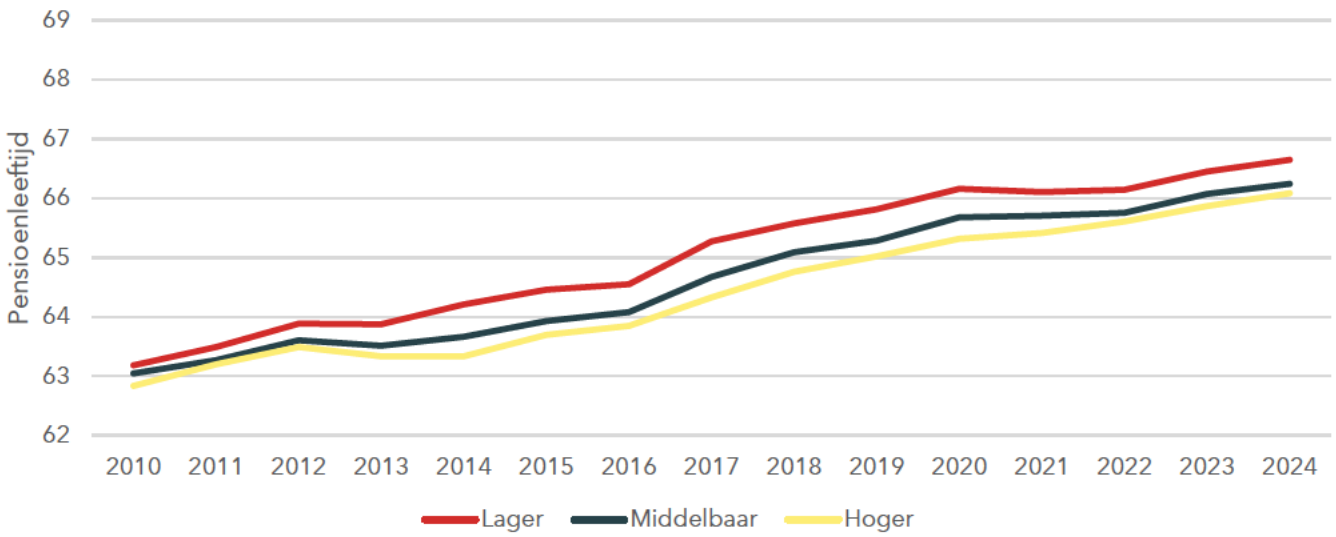
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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). Een mogelijke verklaring is dat zij vaker beschikken over financiële middelen om (vroeg)pensionering te financieren. Hoger opgeleiden hebben gemiddeld hogere inkomens en bouwen gedurende hun loopbaan doorgaans meer aanvullend pensioen op, waardoor zij meer ruimte hebben om (eerder) te stoppen met werken.

De verschillen in de gemiddelde pensioenleeftijd tussen opleidingsniveaus veranderen in de loop van de tijd, waarbij veranderingen in de mogelijkheden voor vervroegde uittreding een rol kunnen spelen. In 2010 waren de verschillen nog beperkt, maar deze namen toe tot 2014. Deze ontwikkeling hangt mogelijk samen met de afbouw van regelingen voor vervroegde uittreding in dezelfde periode. Tussen 2014 en 2020 bedroeg het verschil in de gemiddelde pensioenleeftijd ongeveer één jaar. In de meest recente jaren neemt dit verschil weer enigszins af. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) een belangrijkere route is geworden om eerder te stoppen met werken. Aangezien lager opgeleiden relatief vaker gebruikmaken van de RVU, kan dit hebben bijgedragen aan de afname van de verschillen in pensioenleeftijd (Rijksoverheid, 2025).

Figuur 3.3 Hoger opgeleiden gaan gemiddeld eerder met pensioen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

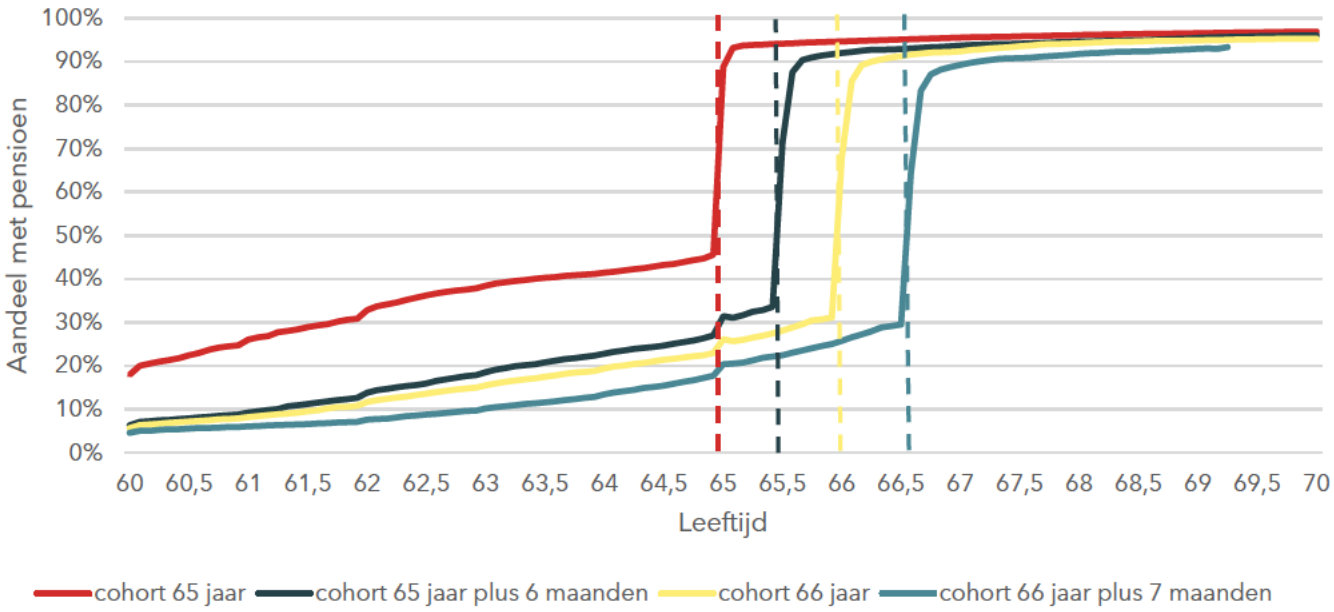
Noot: De pensioenleeftijd betreft de gemiddelde leeftijd van personen die in het betreffende jaar met pensioen zijn gegaan. De pensioenleeftijd wordt bepaald op het moment waarop iemand voor het eerst pensioen als hoofdinkomen ontvangt. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (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 gaat op de AOW-leeftijd of net hieromheen met pensioen (zie Figuur 3.4 en Figuur A.7). Daarnaast is er een grote, maar krimpende groep die vóór de AOW-leeftijd uittreedt. Het aandeel dat eerder stopt met werken daalt van circa 45 procent in het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar naar ongeveer 30 procent in het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden (zie Tabel A.2 voor absolute aantallen). Ook in de meest recente cohorten (zie Figuur A.7) bedraagt dit aandeel nog ongeveer 30 procent.

Opvallend is dat in alle cohorten rond de leeftijd van 65 jaar een lichte trendbreuk zichtbaar is. Dit suggereert dat 65 jaar, ondanks de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd, voor veel mensen nog steeds een belangrijke referentie- of normleeftijd voor pensionering vormt. Mogelijk speelt hierbij ook mee dat 65 jaar in sommige cao's en sectorale regelingen nog steeds als leeftijdsgrens wordt gehanteerd, bijvoorbeeld (gedeeltelijk) voor vervroegde uittreding.

Tegelijkertijd neemt het aandeel personen dat ná de AOW-leeftijd uittreedt geleidelijk toe. Het aandeel werkenden dat uiterlijk op de AOW-leeftijd stopt met werken daalt van ongeveer 95 procent in cohort 65 jaar naar minder dan 90 procent in de meest recente cohorten. Inmiddels treedt daarmee meer dan 10 procent van de werkenden pas na het bereiken van de AOW-leeftijd uit het arbeidsproces. Deze ontwikkeling hangt mogelijk samen met het groeiende aandeel zelfstandigen, die gemiddeld op latere leeftijd uittreden dan werknemers (zie Figuur 3.1).

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

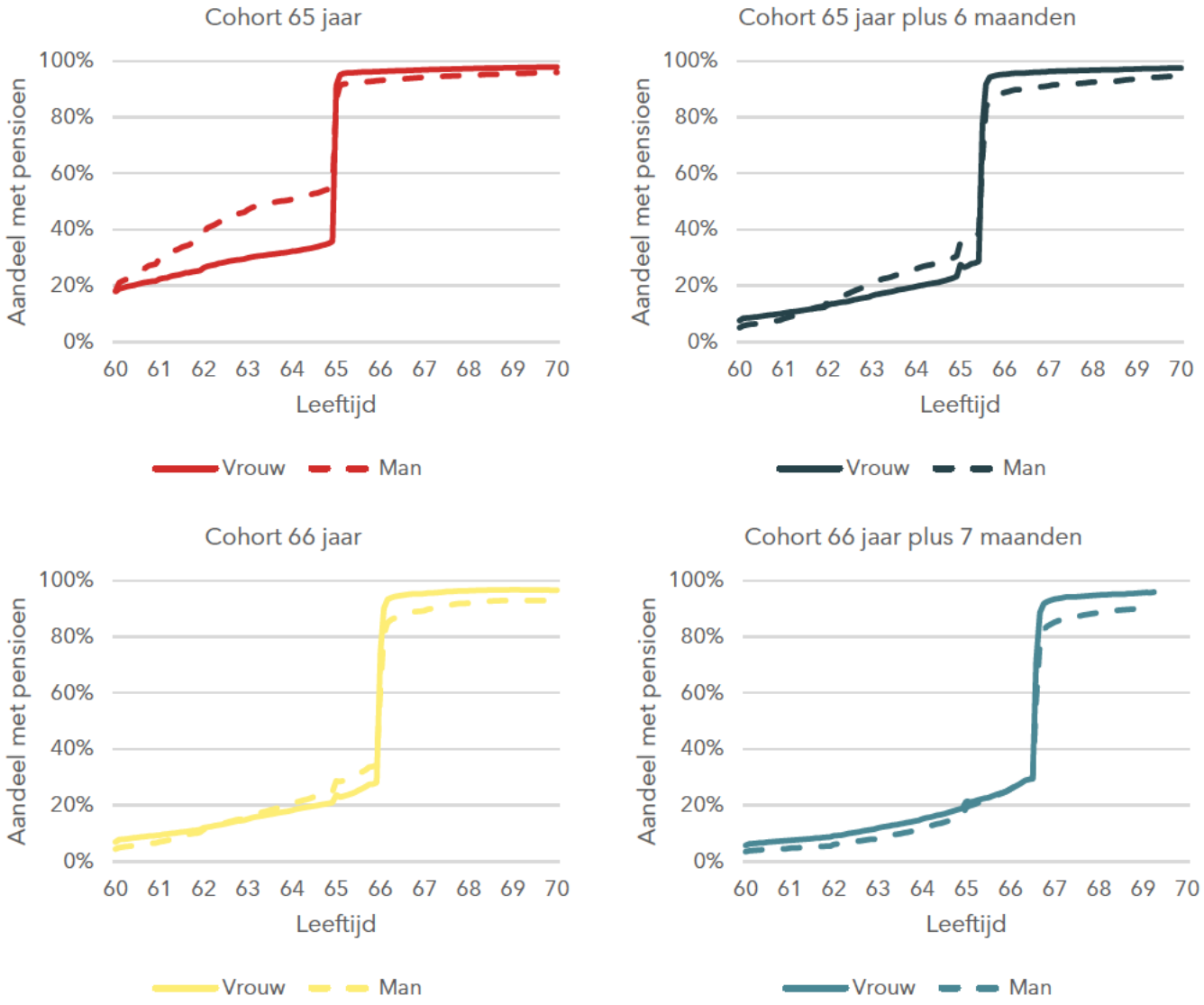


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Vrouwen zijn sterker geneigd om precies op de AOW-leeftijd met pensioen te gaan dan mannen (zie Figuur 3.5). Bij mannen is juist meer spreiding in de pensioenleeftijd zichtbaar, zowel vóór als na de AOW-leeftijd. Dit blijkt uit de grotere toename van het aandeel gepensioneerde vrouwen op exact de AOW-leeftijd. Een mogelijke verklaring is dat vrouwen vaker niet of minder hebben gewerkt. Daardoor hebben zij minder vaak de mogelijkheid om vóór de AOW-leeftijd gebruik te maken van de VUT of het prepensioen (in het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar) of om eerder pensioeninkomen uit de tweede of derde pijler op te nemen. Hun eerste hoofdinkomen uit pensioen valt daardoor relatief vaak samen met het bereiken van de AOW-leeftijd. Tegelijkertijd zullen vrouwen die vóór de AOW-leeftijd niet meer werken ook minder geneigd zijn om na de AOW-leeftijd door te werken. Dit kan mede verklaren waarom mannen na de AOW-leeftijd vaker nog niet met pensioen zijn dan vrouwen.

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

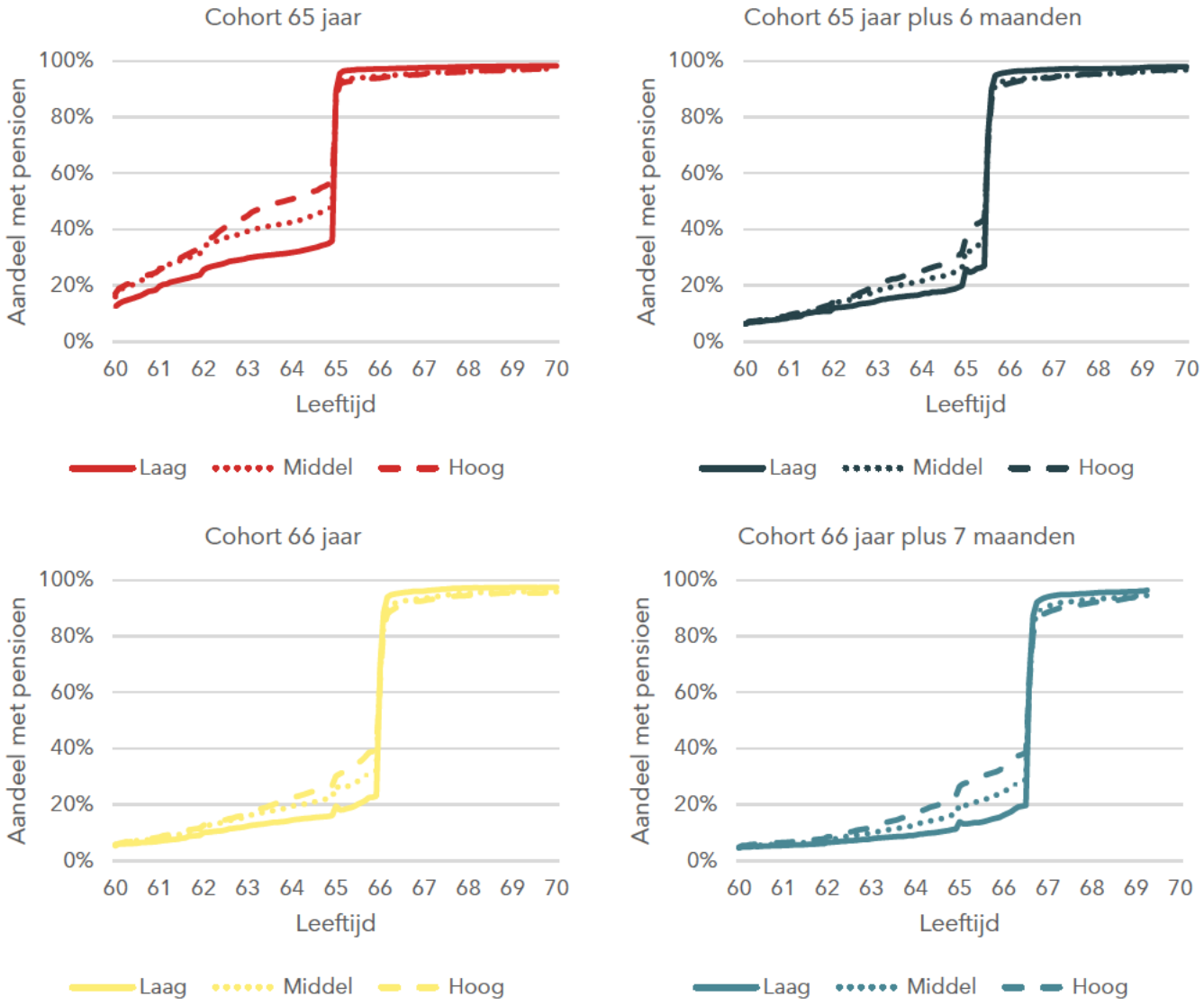
Noot: Het aandeel met pensioen is gebaseerd op het gemiddelde maandelijkse aandeel binnen een cohort en geslacht dat met pensioen is. Een persoon wordt als gepensioneerd beschouwd zodra het hoofdinkomen voor het eerst uit pensioen bestaat. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, en buitenlandse pensioenuitkeringen. Het cohort van 66 jaar en 7 maanden bereikt in 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Hoger opgeleiden gaan minder vaak rond de AOW-leeftijd met pensioen dan lager opgeleiden. Hoger opgeleiden treden zowel vaker vóór als na de AOW-leeftijd uit het arbeidsproces. Het aandeel personen dat vóór de AOW-leeftijd met pensioen gaat, ligt onder hoger opgeleiden aanzienlijk hoger dan onder lager opgeleiden (zie Figuur 3.6). Op het moment dat de AOW-leeftijd wordt bereikt, is circa 40 procent van de hoger opgeleiden al gepensioneerd, tegenover ongeveer 20 procent van de lager opgeleiden. Dit komt mogelijk doordat hoger opgeleiden gemiddeld over meer financiële mogelijkheden beschikken om eerder te stoppen met werken. Tegelijkertijd werkt een grotere groep hoger opgeleiden door na de AOW-leeftijd. Direct na het bereiken van de

AOW-leeftijd is circa 90 procent van de hoger opgeleiden met pensioen, tegenover 95 procent van de lager opgeleiden. Middelbaar opgeleiden nemen over de gehele verdeling een tussenpositie in.

Hoewel de niveaus tussen cohorten verschillen, blijft het patroon naar opleidingsniveau hetzelfde. In de oudere cohorten ligt het aandeel personen dat vóór de AOW-leeftijd met pensioen gaat iets hoger dan in de recentere cohorten, maar het verschil tussen hoger en lager opgeleiden blijft grotendeels gelijk. Daarnaast neemt het aandeel personen dat direct rond de AOW-leeftijd met pensioen gaat in de loop van de tijd af. Deze ontwikkeling doet zich voor op alle opleidingsniveaus, waardoor de relatieve verschillen tussen hoger en lager opgeleiden nauwelijks veranderen.

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden 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.

Om te bepalen in hoeverre mensen hun pensioneringsmoment aanpassen aan een hogere AOW-leeftijd, vergelijken we groepen die vlak na elkaar zijn geboren maar door de verhoging van de AOW-leeftijd op een andere leeftijd recht krijgen op AOW (zie Box 3.1 en Bijlage B voor een toelichting op de methode). Hieruit blijkt dat een verhoging van de AOW-leeftijd leidt tot een sterke daling van het aandeel personen dat met pensioen gaat op de AOW-leeftijd die nog gold voor het voorgaande cohort (zie Tabel 3.1). De geschatte effecten zijn zeer consistent

over de verschillende verhogingen en liggen rond de -0,5. Dit betekent dat een verhoging van de AOW-leeftijd met twee, drie of vier maanden het aandeel personen dat op de voorgaande AOW-leeftijd met pensioen gaat met ongeveer 50 procentpunt verlaagt. [4] De resultaten wijzen er daarmee op dat veel ouderen hun pensionering uitstellen tot het moment waarop zij recht krijgen op AOW. Dit kan zowel samenhangen met een aanpassing van de pensioneringsbeslissing als met het opschuiven van de leeftijd voor functioneel ontslag.

Box 3.1 Uitleg RDD

Om het effect van een hogere AOW-leeftijd te bepalen, vergelijken we mensen die qua geboortedatum slechts een paar maanden verschillen, maar daardoor net onder verschillende AOW-gerechtigde leeftijden vallen. Voor elke verhoging van de AOW-leeftijd vergelijken we mensen die maximaal zes maanden vóór en maximaal zes maanden ná de geboortedatum zijn geboren waarop de AOW-leeftijd verandert. We kijken naar hun arbeidsmarktpositie één maand nadat de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort is bereikt. Dit is het moment waarop de groep die nog onder de voorgaande AOW-gerechtigde leeftijd viel de AOW-leeftijd al bereikt, terwijl de groep die onder de dan geldende AOW-gerechtigde leeftijd valt nog moet wachten. Omdat mensen rond deze grensdatum sterk op elkaar lijken, kan het verschil in hun arbeidsmarktpositie worden geïnterpreteerd als het effect van de verhoging van de AOW-leeftijd.

De uitkomst van de analyse laat zien hoeveel de kans op een bepaalde arbeidsmarktpositie verandert als gevolg van een hogere AOW-leeftijd. Een negatief effect betekent dat mensen die langer op hun AOW moeten wachten op het meetmoment minder vaak die arbeidsmarktpositie hebben dan vergelijkbare mensen die nog onder de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort vielen. Een positief effect betekent juist dat zij die arbeidsmarktpositie vaker hebben. De grootte van het effect wordt uitgedrukt in procentpunten.

Een uitgebreide beschrijving van de gebruikte onderzoeksmethode en de statistische analyse is te vinden in bijlage B.

Lager opgeleiden en vrouwen stemmen hun pensioneringsbeslissing sterker af op de AOW-leeftijd dan respectievelijk hoger opgeleiden en mannen (Tabel 3.1). Het verschil tussen lager en hoger opgeleiden is circa 20 procentpunt.[5] Het verschil tussen mannen en vrouwen is circa 10 procentpunt.

4 Resultaten voor eerdere verhogingen met stappen van één maand staan in Bijlage B.3.

5 De omvang van de waargenomen effecten hangt niet alleen af van het gedrag op de leeftijd 'AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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 AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus 1 maand, kan het maximale effect niet groter zijn dan 0,5.

Tabel 3.1 Door het stijgen van de AOW-leeftijd gaat de helft later met pensioen

	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	66+7 naar 67 +10	67+10 naar 67
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+2 maanden
Totaal	-0.501***	-0.523***	-0.521***	-0.532***	-0.518***	-0.514***	-0.493***
Opleiding							
Laag	-0.572***	-0.617***	-0.603***	-0.629***	-0.643***	-0.654***	-0.630***
Middel	-0.463***	-0.469***	-0.492***	-0.512***	-0.544***	-0.526***	-0.509***
Hoog	-0.374***	-0.404***	-0.380***	-0.383***	-0.384***	-0.382***	-0.397***
Geslacht							
Man	-0.412***	-0.440***	-0.441***	-0.468***	-0.471***	-0.471***	-0.443***
Vrouw	-0.589***	-0.606***	-0.600***	-0.595***	-0.562***	-0.556***	-0.542***

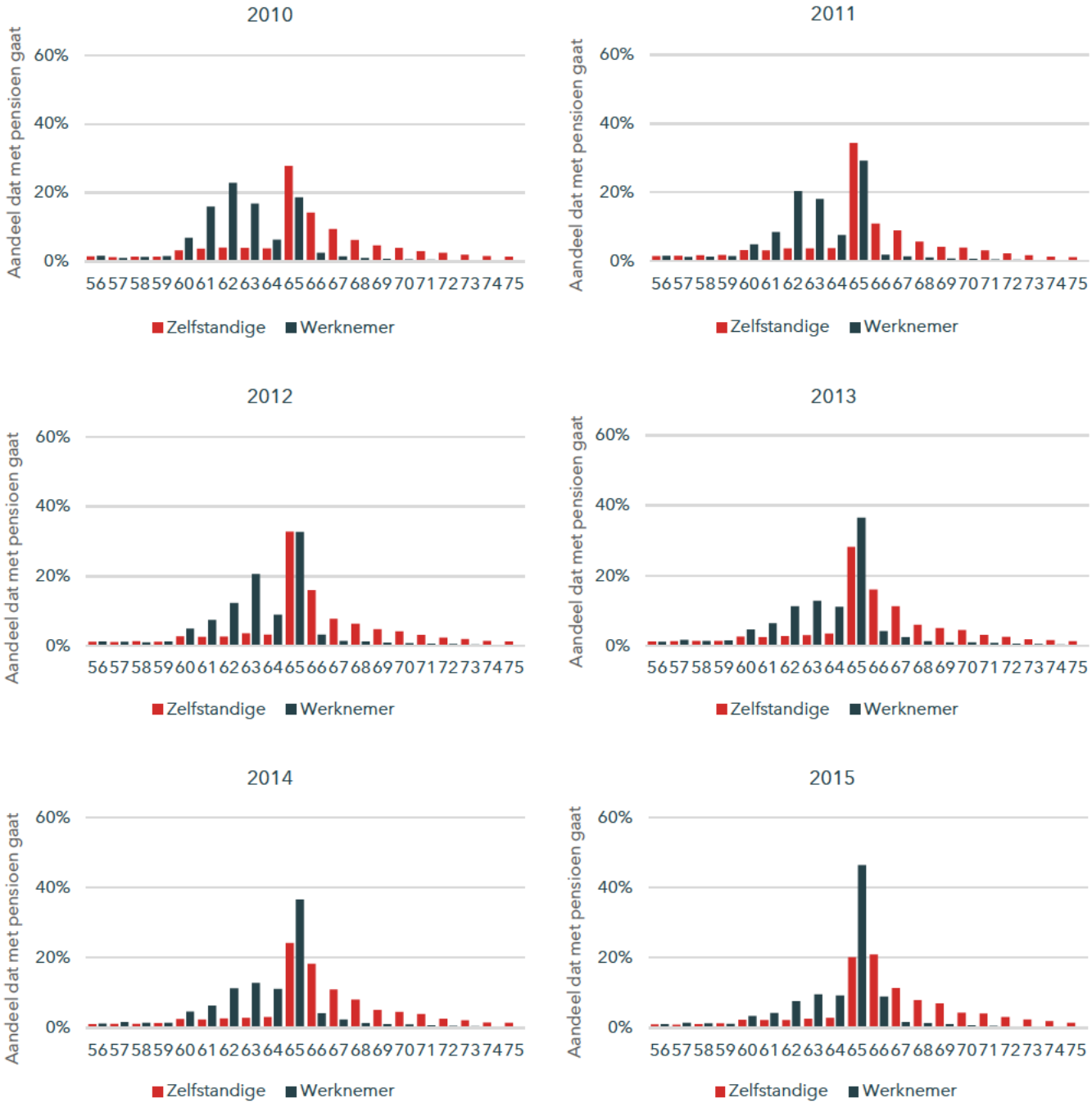
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

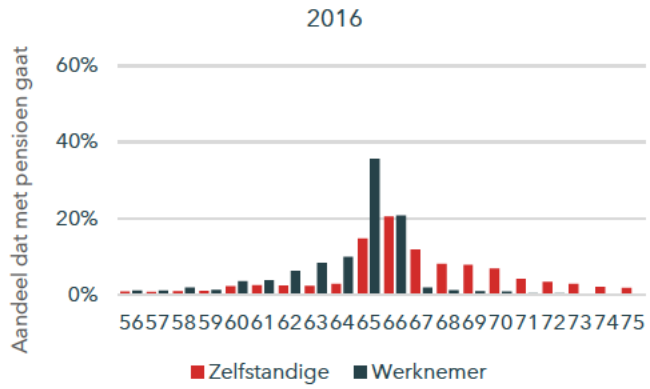
Noot: De tabel toont het effect op de kans om met pensioen te zijn. Een persoon wordt als gepensioneerd beschouwd zodra het hoofdinkomen uit pensioen bestaat. Onder pensioeninkomen vallen uitkeringen uit de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), overige pensioenen en lijfrenten, 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 AOW-leeftijd van het betreffende cohort ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

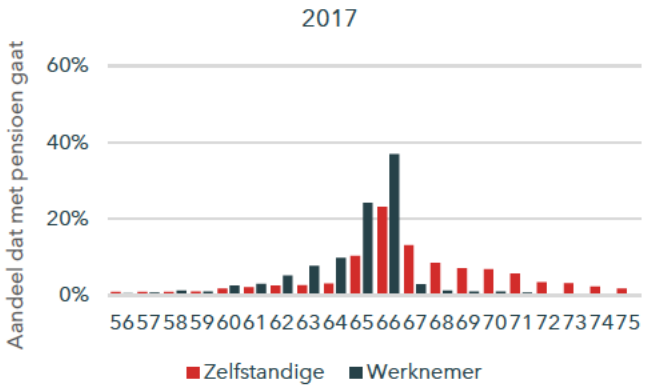
De spreiding in pensioenleeftijden neemt in de loop van de tijd af, vooral onder werknemers. De AOW-leeftijd wordt daardoor steeds bepalender voor het moment waarop werknemers met pensioen gaan (zie Figuur 3.7 en Figuur A.6 voor cohortniveau). In 2010 waren de pieken voor werknemers in vervroegde pensioenleeftijden nog even hoog als op de AOW-leeftijd. Ook op cohortniveau is er nog aanzienlijke spreiding bij cohorten die met 65, 65 plus 1 maand of 65 plus 2 maanden AOW kregen (Figuur A.6). 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.[6] Dit zagen we eerder al terug in Figuur 3.4.

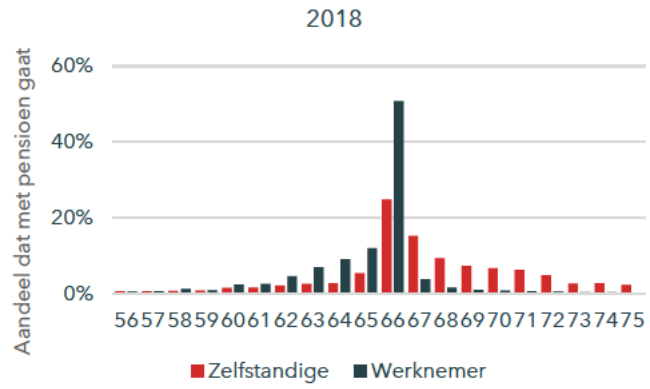
[6] In de meer recente jaren is het aandeel dat met pensioen gaat op zowel 66- als 67-jarige leeftijd relatief hoog. Dit hangt samen met de manier van meten: iedereen wordt in december van het betreffende jaar geregistreerd. Wanneer de uitstroom naar pensioen het hoogst is op de AOW-leeftijd, bijvoorbeeld 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.

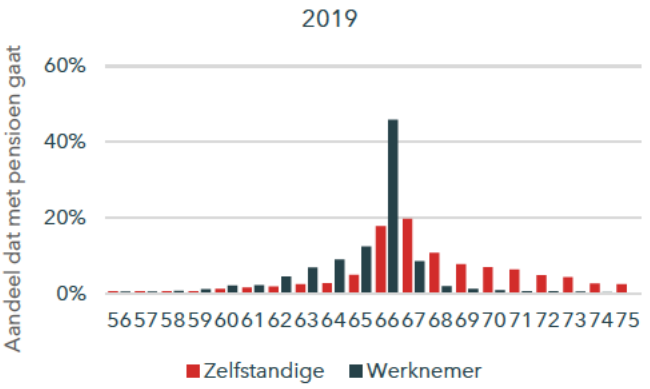
Figuur 3.7 De AOW-leeftijd wordt steeds dominanter in de verdeling van pensioenleeftijden

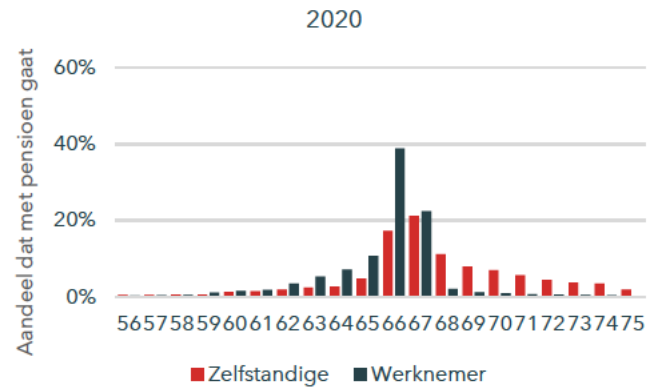


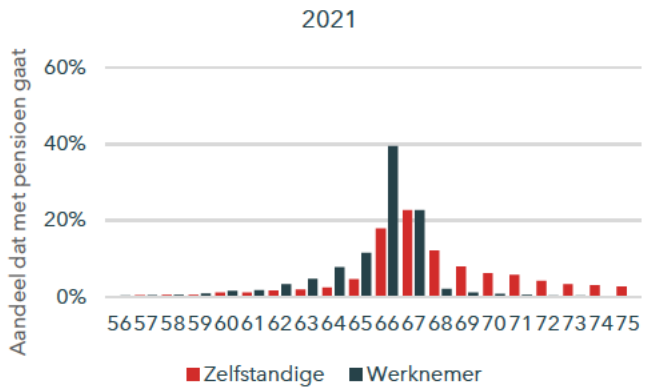

2016
Aandeel dat met pensioen gaat
60%
40%
20%
0%
56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75
Zelfstandige
Werknemer

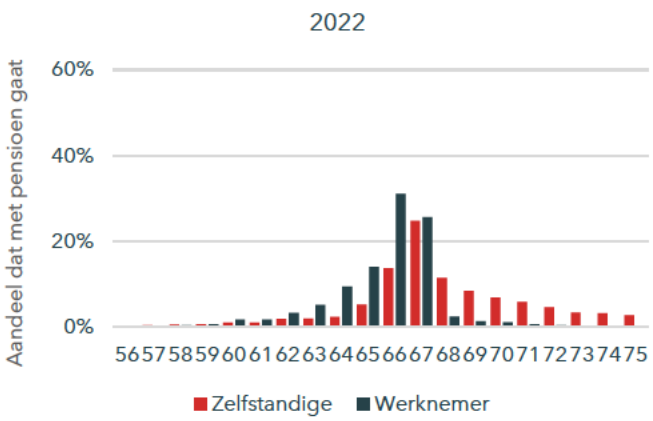

2017
Aandeel dat met pensioen gaat
60%
40%
20%
0%
56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75
Zelfstandige
Werknemer

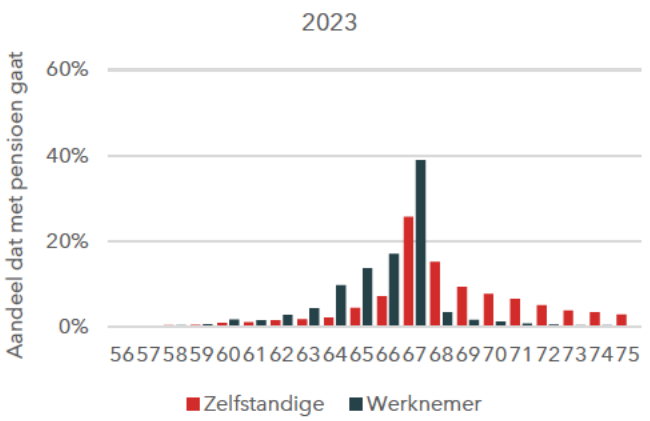

2018
Aandeel dat met pensioen gaat
60%
40%
20%
0%
56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75
Zelfstandige
Werknemer

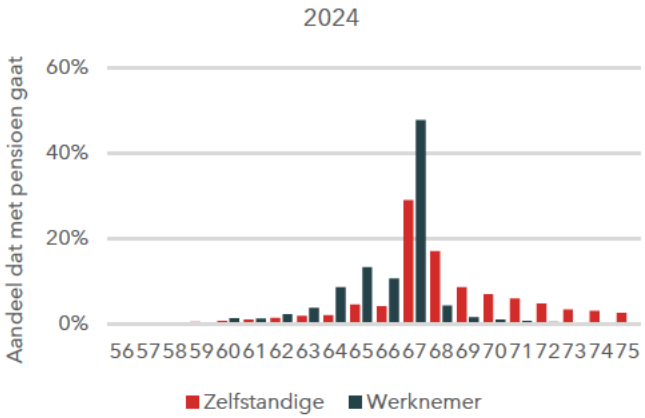

2019
Aandeel dat met pensioen gaat
60%
40%
20%
0%
56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75
Zelfstandige
Werknemer


2020
Aandeel dat met pensioen gaat
60%
40%
20%
0%
56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75
Zelfstandige
Werknemer


2021
Aandeel dat met pensioen gaat
60%
40%
20%
0%
56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75
Zelfstandige
Werknemer


2022
Aandeel dat met pensioen gaat
60%
40%
20%
0%
56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75
Zelfstandige
Werknemer


2023
Aandeel dat met pensioen gaat
60%
40%
20%
0%
56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75
Zelfstandige
Werknemer



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 het 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 werknemers, in overleg met de werkgever, gebruikmaken van de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). Deze sectie onderzoekt of de verhoging van de AOW-leeftijd leidt tot veranderingen in het gebruik van de WW, ZW, WIA, bijstand en RVU.

3.2.1 WW

De instroom vanuit werk naar een WW-uitkering[7] onder personen van 55 jaar en ouder varieert tussen 2010 en 2024 tussen de 1 en 4 procent, afhankelijk van de leeftijdsgroep en het jaar (zie Figuur 3.8). De ontwikkeling over de jaren hangt daarbij sterk samen met de conjunctuur. Voor de leeftijdsgroepen 55 tot en met 60 jaar, 61 tot en met 63 jaar en 64 jaar is het instroompercentage vanaf 2010 aanvankelijk toegenomen, waarna vanaf 2014 een geleidelijke daling is ingezet. In de nasleep van de economische crisis is de arbeidsmarkt relatief ruim geweest en heeft de instroom in de WW hoger gelegen. Vanaf 2013 is de economie aangetrokken en is de arbeidsmarkt geleidelijk krapper geworden, wat gepaard is gegaan met een afname van de WW-instroom. De tijdelijke stijging in 2021 en 2022 past eveneens binnen dit conjuncturele beeld: tijdens de coronapandemie is het baanverlies onder ouderen tijdelijk toegenomen, waardoor ook meer ouderen vanuit werk in de WW zijn terechtgekomen.

[7] 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.

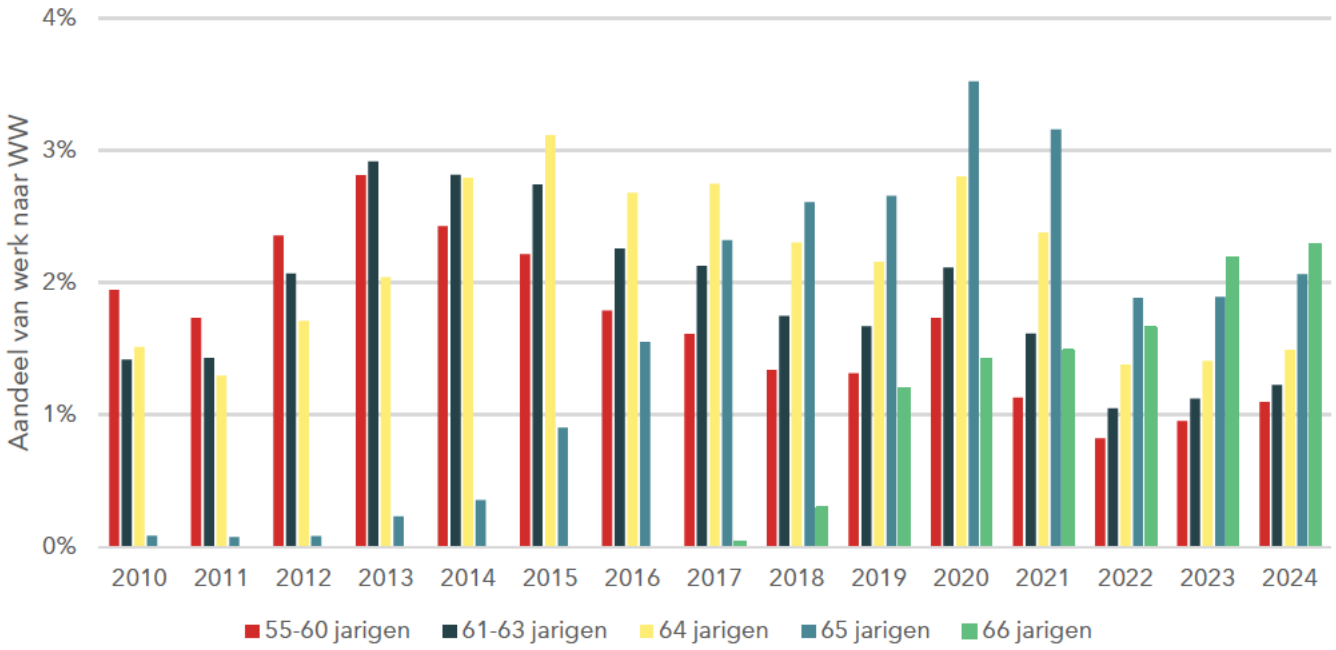
Dat de instroom in de WW op hogere leeftijden meebeweegt met de conjunctuur, wijst erop dat ouderen de WW niet actief gebruiken om de periode tot de AOW-leeftijd te overbruggen. Indien ouderen de WW hiervoor zouden benutten, zou de verwachting zijn dat de instroom op hogere leeftijden relatief stabiel en verhoogd blijft, onafhankelijk van de economische situatie. In plaats daarvan volgt de instroom het gebruikelijke conjuncturele patroon: zij neemt toe in economisch ongunstige perioden en af wanneer de arbeidsmarkt verbetert.

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, bereiken mensen in deze leeftijdsgroepen hun AOW-leeftijd later, waardoor zij langer verzekerd blijven voor de WW. Zo hebben 65-jarigen in 2013 nog maar één maand recht op WW gehad; de AOW-leeftijd ligt in dat jaar op 65 jaar en één maand. Sinds 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar, waardoor personen gedurende het volledige jaar waarin zij 65 zijn recht hebben op WW. Voor 66-jarigen geldt een vergelijkbaar patroon: hun recht op WW is in 2018 ontstaan, heeft zich in de daaropvolgende jaren geleidelijk uitgebreid en dekt vanaf 2024 het hele levensjaar dat zij 66 zijn.

Oudere werknemers stromen doorgaans iets vaker vanuit werk de WW in dan werknemers in een jongere leeftijdsgroep. 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.[8] Vanaf 2018, het jaar waarin 65-jarigen het volledige jaar recht hebben gekregen 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 pas in 2024 voor het eerst een volledig levensjaar recht hebben op WW.

[8] Het instroompercentage wordt berekend ten opzichte van de populatie werkende werknemers. Een stijging van dit percentage hoeft daarom niet te betekenen dat het absolute aantal werknemers dat met pensioen gaat toeneemt. Wanneer het aantal werkende werknemers afneemt, kan het instroompercentage stijgen terwijl de absolute pensioeninstroom gelijk blijft of zelfs daalt.

Figuur 3.8 Oudere werknemers stromen doorgaans 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 beperkt van invloed op het aandeel personen dat vlak vóór het bereiken van de AOW-leeftijd een WW-uitkering ontvangt. Het aandeel in de WW per cohort en leeftijd geeft aan welk deel van een cohort op een bepaalde leeftijd een WW-uitkering ontvangt (zie Tabel A.2 voor absolute aantallen). Dit aandeel wordt berekend door het aantal personen met een WW-uitkering te delen door het totale aantal personen in datzelfde cohort en op diezelfde 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 naar leeftijd en cohort voornamelijk bepaald door conjunctuur. Uit het onderste paneel 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 leeftijd van 60 tot 65 jaar. In de periode dat dit cohort tussen de 60 en 65 jaar oud was (tussen 2015 en 2020) werd de arbeidsmarkt steeds krapper. Daarnaast ging in 2016 de WW-duurverkorting in. Beide factoren zorgden ervoor dat het algemene aandeel in de WW ook afnam.

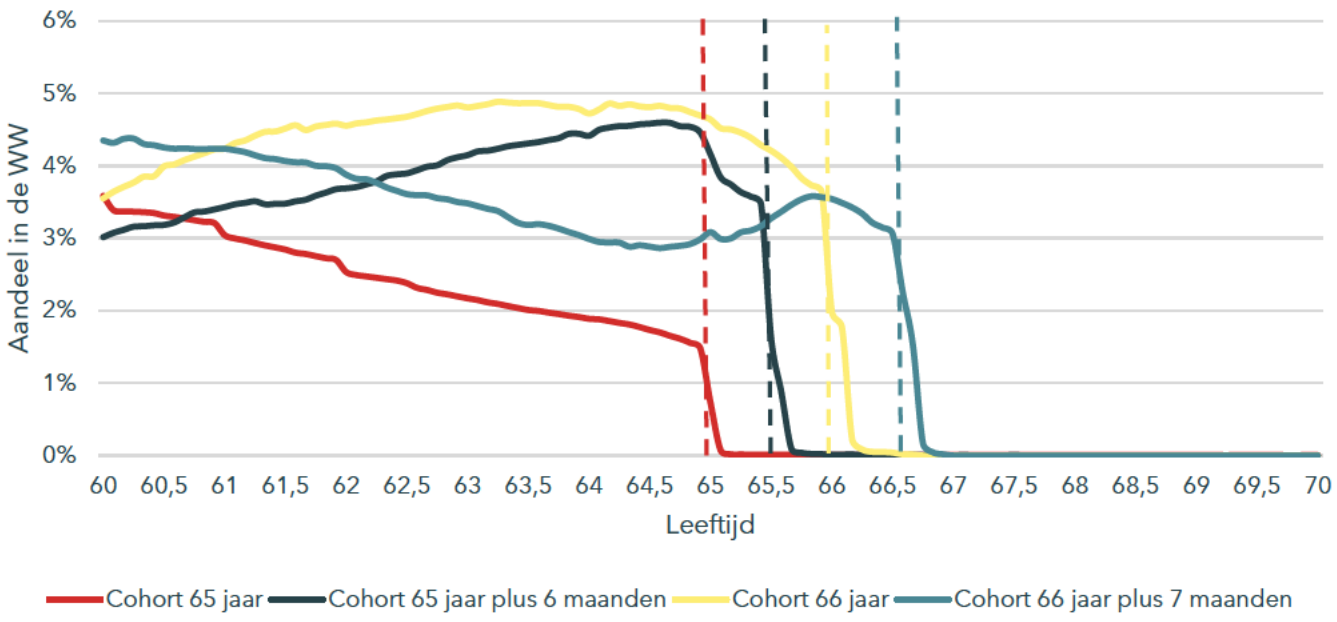
Vlak voor het bereiken van de AOW-leeftijd ligt het aandeel personen in de WW mogelijk iets hoger dan op basis van de algemene trend zou worden verwacht. Zo blijft het aandeel in de WW in de cohorten 66 jaar (zie onderste paneel Figuur 3.9) en 66 jaar en 10 maanden (zie Figuur A.8) vlak voor de AOW-leeftijd relatief stabiel, terwijl in de rest van de populatie juist een dalende trend zichtbaar is. Een mogelijke verklaring is dat personen in deze leeftijdsgroep minder vaak uit de WW uitstromen, mede doordat zij vlak voor het bereiken van de AOW-leeftijd zijn vrijgesteld van de sollicitatieplicht.

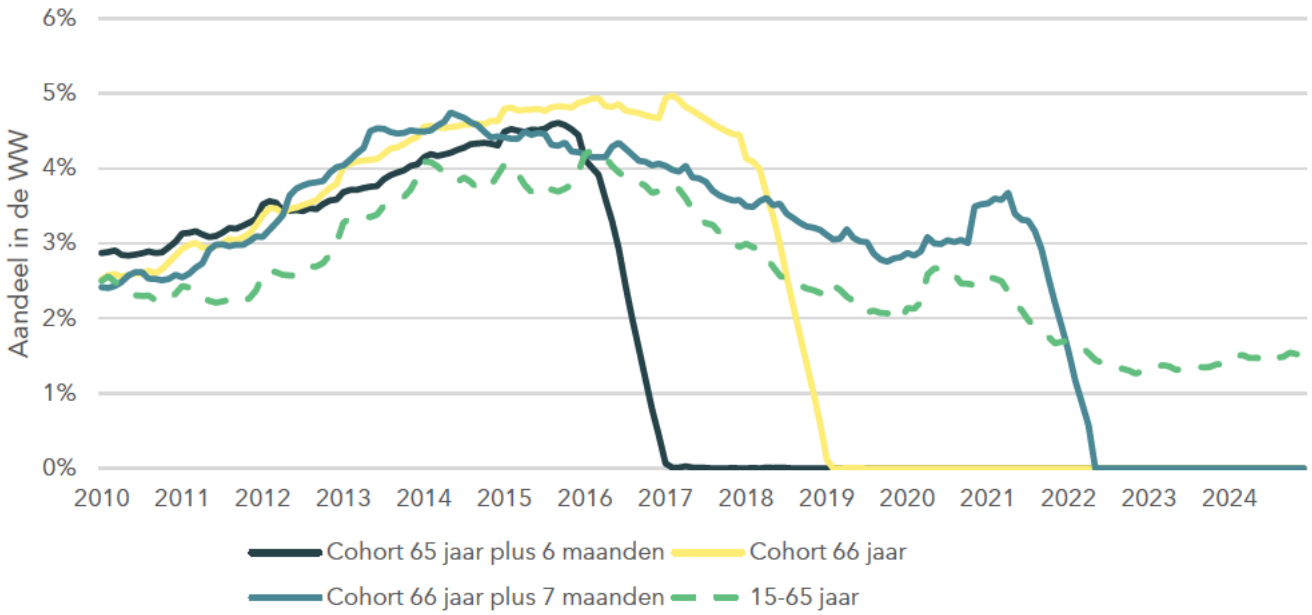
De duidelijkere stijging die bij het cohort 66 jaar en 7 maanden (zie Figuur 3.9, bovenste paneel) vlak voor de AOW-leeftijd zichtbaar is, moet echter voorzichtig worden geïnterpreteerd. Deze stijging valt samen met de coronapandemie en lijkt daarom vooral conjunctureel bepaald, en niet het gevolg van het naderen van de AOW-leeftijd. Dat beeld wordt ondersteund door de cohorten 66 jaar en 10 maanden en 67 jaar (zie Figuur A.8), waarin geen vergelijkbare stijging vlak voor de AOW-leeftijd zichtbaar is.

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



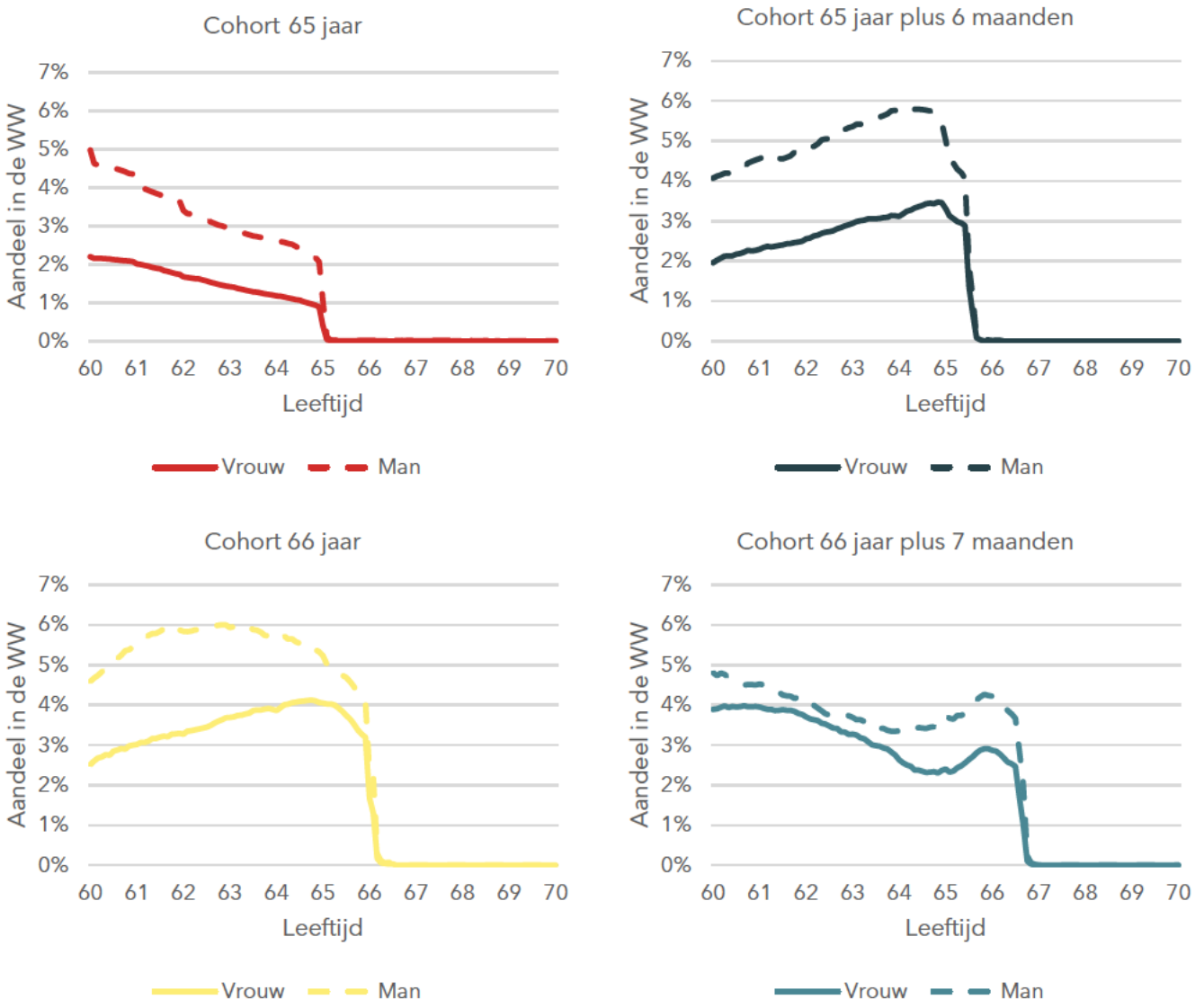


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden 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

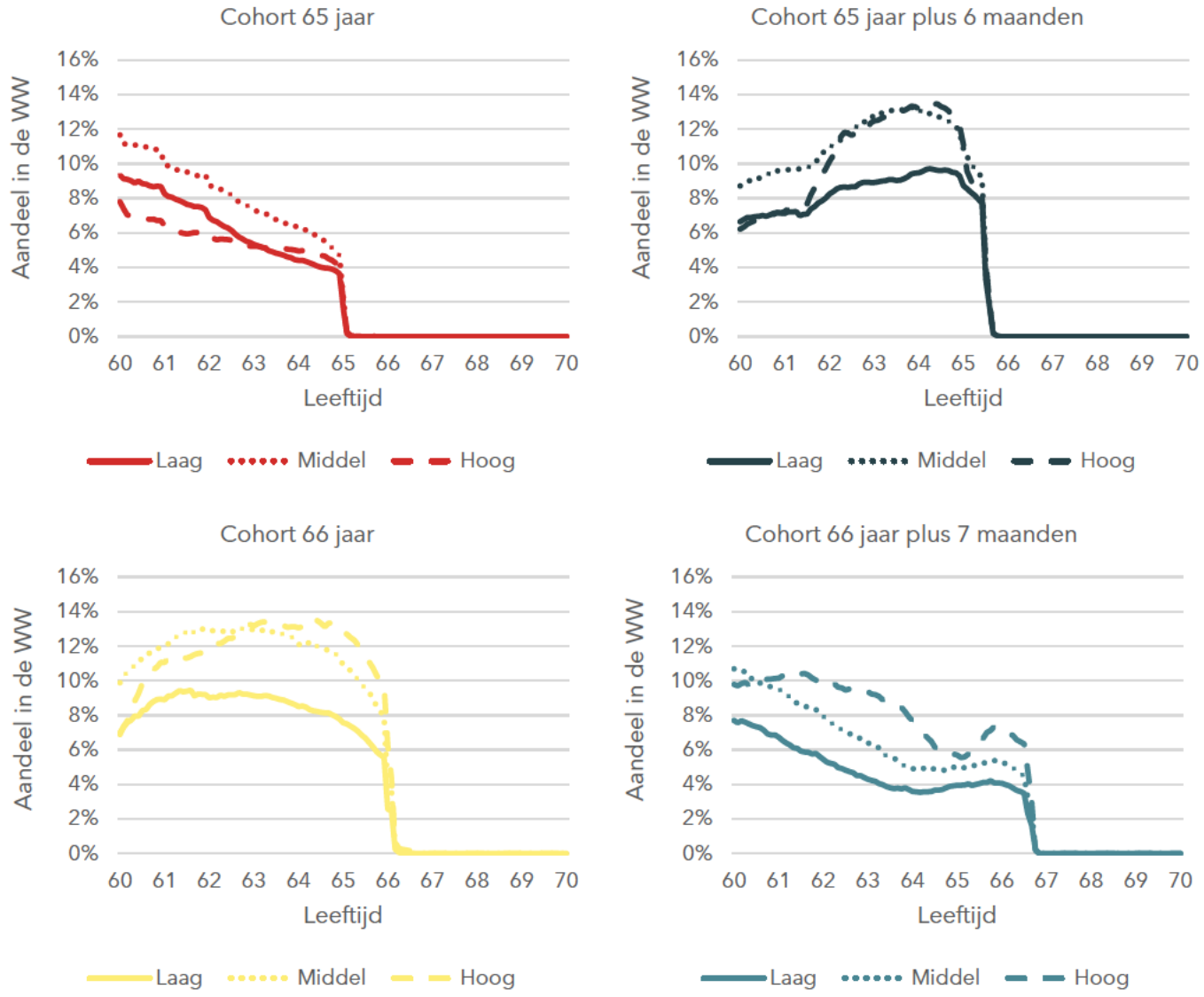


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden 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 dat van 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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden 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 meer gebruik van een WW-uitkering, doordat mensen die al een WW-uitkering ontvangen deze langer blijven ontvangen voordat zij recht krijgen op AOW (zie Figuur 3.9). Uit de RDD-resultaten blijkt dat een verhoging van de AOW-leeftijd met minimaal twee maanden de kans op een WW-uitkering met circa 1 tot 4 procentpunt vergroot (zie Tabel 3.2). Daarbij vergelijken we rond de AOW-leeftijd van het betreffende cohort mensen die door de verhoging nog geen recht hebben op AOW (behandelgroep) met mensen die nog net onder

de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort vallen (controlegroep) en op dat moment al wel recht hebben op AOW (zie Box 3.1en Bijlage B.1 voor verdere uitleg). Het verschil van 1 tot 4 procentpunt tussen de behandelgroep en de controlegroep komt door het verschil in WW-rechten tussen beide groepen. Personen in de controlegroep hebben in beginsel geen recht meer op een WW-uitkering, terwijl personen in de behandelgroep nog wel een WW-uitkering kunnen ontvangen.

Bij de interpretatie van de resultaten is van belang dat de laatste WW-uitbetaling soms nog plaatsvindt nadat iemand de AOW-leeftijd heeft bereikt. Dit komt doordat de uitbetaling van een WW-uitkering afhankelijk is van het moment waarop alle benodigde informatie bij UWV is aangeleverd. Daardoor bevat de controlegroep rond de AOW-leeftijd nog enkele personen met een WW-uitkering. Dit kan het geschatte effect licht vertekenen. Daarom bevat Tabel 3.2 ook een aanvullende totaalschatting op een maand later, wanneer in de controlegroep geen WW-uitkeringen meer voorkomen.

Verschillen in de omvang van het effect op WW bij verschillende AOW-leeftijdsverhogingen hangen vooral samen met de economische situatie. Zo valt 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 is (zie groene lijn in Figuur 3.9), waardoor het effect toen relatief groot is. De verhoging van 66 jaar en 10 maanden naar 67 jaar vindt daarentegen plaats in 2024, toen het gebruik van de WW juist laag is, waardoor het effect beperkter blijft.

De stijging in het aantal WW-uitkeringen door het verhogen van de AOW-leeftijd wordt voornamelijk veroorzaakt door conjunctuur en 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 ontvangen, 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 de nieuwe verhoogde AOW-leeftijd, is relatief beperkt.

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 maken 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). Daardoor leidt de verhoging van de AOW-leeftijd er bij mannen vaker toe dat zij gedurende een langere periode een WW-uitkering ontvangen. 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 werkloosheidsuitkeringen						
	65+3 naar 65 +6	65+6 naar 65+9	65+9 naar 66	66 naar 66+4	66+4 naar 66 +7	66+7 naar 66+10	66+10 naar 67
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+ 2 maanden
Totaal	0.024***	0.027***	0.023***	0.022***	0.020***	0.016***	0.012***
Totaal 2 maanden later	0.029***	0.035***	0.034***	0.037***	0.030***	0.024***	0.014***
Opleiding							
Laag	0.062***	0.051***	0.035***	0.026***	0.024***	0.0169***	0.0134***
Middel	0.068***	0.072***	0.062***	0.055***	0.038***	0.0223***	0.0128***
Hoog	0.062***	0.064***	0.058***	0.051***	0.041***	0.0367***	0.0264***
Geslacht							
Man	0.0297***	0.0299***	0.0236***	0.0237***	0.0231***	0.0177***	0.0137***
Vrouw	0.0188***	0.0241***	0.0228***	0.0196***	0.0160***	0.0133***	0.0104***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om een werkloosheidsuitkering (WW) te ontvangen. Een persoon wordt als WW-gerechtigde 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. 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 AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand hebben bereikt. Er is een extra regel toegevoegd voor het effect op de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus twee maanden, om zo te controleren voor de laatste betaling van de WW na de AOW-leeftijd. Voor verdere toelichting en onderliggende niveaus van controle en behandelgroep, 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[9] (zie Figuur 3.12). In de periode 2010–2024 is te zien dat 61- tot 63-jarigen en 64-jarigen consequent vaker van werk in een ZW- of WIA-uitkering instromen dan 55- tot 60-jarigen. Het gaat hierbij echter om kleine verschillen: tussen opeenvolgende leeftijdsgroepen bedraagt het verschil maximaal 0,3 procentpunt. Een mogelijke verklaring is het toenemende risico op gezondheidsproblemen naarmate men ouder wordt.

[9] 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).

In het algemeen ligt de instroom van werk naar ZW- of WIA-uitkering rond de 1 procent per jaar. Voor 65- en 66-jarigen is over de tijd een toename zichtbaar, maar deze wordt vooral veroorzaakt door een toename in het uitkeringsrecht. Naarmate de AOW-leeftijd stijgt, bereiken mensen in deze leeftijdsgroepen hun AOW-leeftijd later, waardoor zij langer verzekerd blijven voor de ZW of WIA. Zo hadden 65-jarigen in 2013 nog maar één maand recht op een ZW- of WIA-uitkering, doordat de AOW-leeftijd toen op 65 jaar en één maand lag. Sinds 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar, waardoor personen gedurende het volledige jaar waarin zij 65 waren recht hadden op een ZW- of WIA-uitkering. Vanaf dat moment ligt het aandeel 65-jarigen dat vanuit werk instroomt in een ZW- of WIA-uitkering op een vergelijkbaar niveau als onder 64-jarigen. Voor 66-jarigen geldt een vergelijkbaar patroon: hun recht op ZW of WIA ontstond in 2018, breidde zich in de daaropvolgende jaren geleidelijk uit en dekt vanaf 2024 het hele levensjaar dat zij 66 zijn.

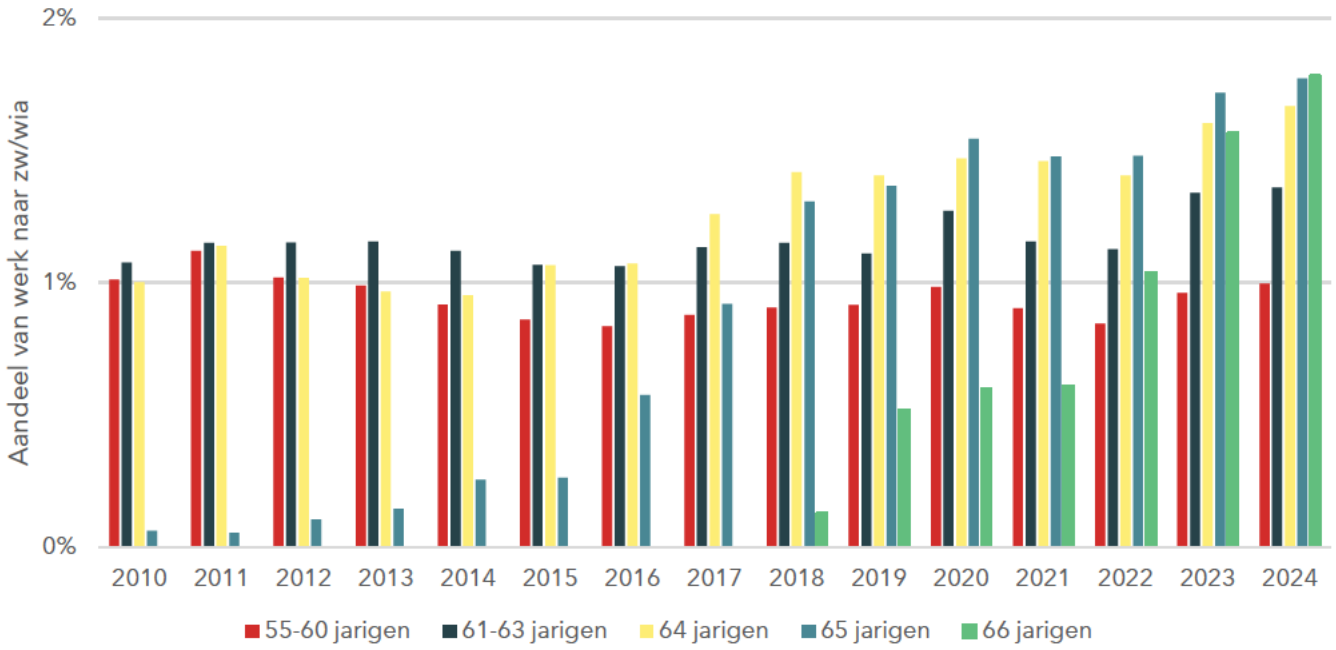
De toegenomen instroom in de WIA in 2023 en 2024 ten opzichte van de twee voorgaande jaren lijkt niet direct het gevolg te zijn van de verdere verhoging van de AOW-leeftijd. [10] Volgens het UWV (2025b) wordt een belangrijk deel van de toename in WIA verklaard door de nasleep van de coronapandemie en door de tijdelijke maatregel voor de vereenvoudigde WIA-beoordeling van 60-plussers.

De hogere instroom in de WIA in 2023 en 2024 sluit aan bij de verwachting dat de gevolgen van de coronapandemie pas met vertraging zichtbaar zouden worden in de instroomcijfers (vorige monitor; UWV, 2025b). Deze vertraging ontstaat doordat werknemers die tijdens de coronaperiode ziek werden in eerste instantie gedurende maximaal twee jaar loon doorbetaald kregen van hun werkgever en daardoor nog niet als WIA-instroom werden geregistreerd. Alleen werknemers die direct een ZW-uitkering van het UWV ontvingen, waren direct zichtbaar in de ZW-cijfers. Werknemers die in 2020 of 2021 langdurige gezondheidsklachten ontwikkelden als gevolg van COVID-19, stroomden daardoor veelal pas in 2022, 2023 of 2024 door naar de WIA.

Daarnaast is de toegenomen WIA-instroom onder 60-plussers in 2023 en 2024 mede te verklaren door de tijdelijke regeling voor de vereenvoudigde WIA-beoordeling van 60-plussers. Deze regeling was van kracht van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024 en had als doel de achterstanden bij de WIA-beoordelingen terug te dringen. De regeling wijzigde de toelatingscriteria voor de WIA niet, maar maakte het mogelijk om aanvragen van 60-plussers te laten afhandelen zonder beoordeling van een verzekeringsarts. Hierdoor konden naar verwachting circa 10.000 extra WIA-aanvragen per jaar worden beoordeeld. Als gevolg hiervan nam ook de feitelijke instroom in de WIA toe, niet doordat meer mensen arbeidsongeschikt werden, maar doordat meer aanvragen in dezelfde periode konden worden afgehandeld.

[10] In de indicator kunnen de ZW en de WIA niet afzonderlijk worden onderscheiden. De ontwikkelingen zullen echter vooral de WIA weerspiegelen, omdat onder 55-plussers tot de AOW-gerechtigde leeftijd het aantal lopende WIA-uitkeringen (ruim 128.000) veel groter is dan het aantal lopende ZW-uitkeringen (circa 19.000) (UWV, 2025a)

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

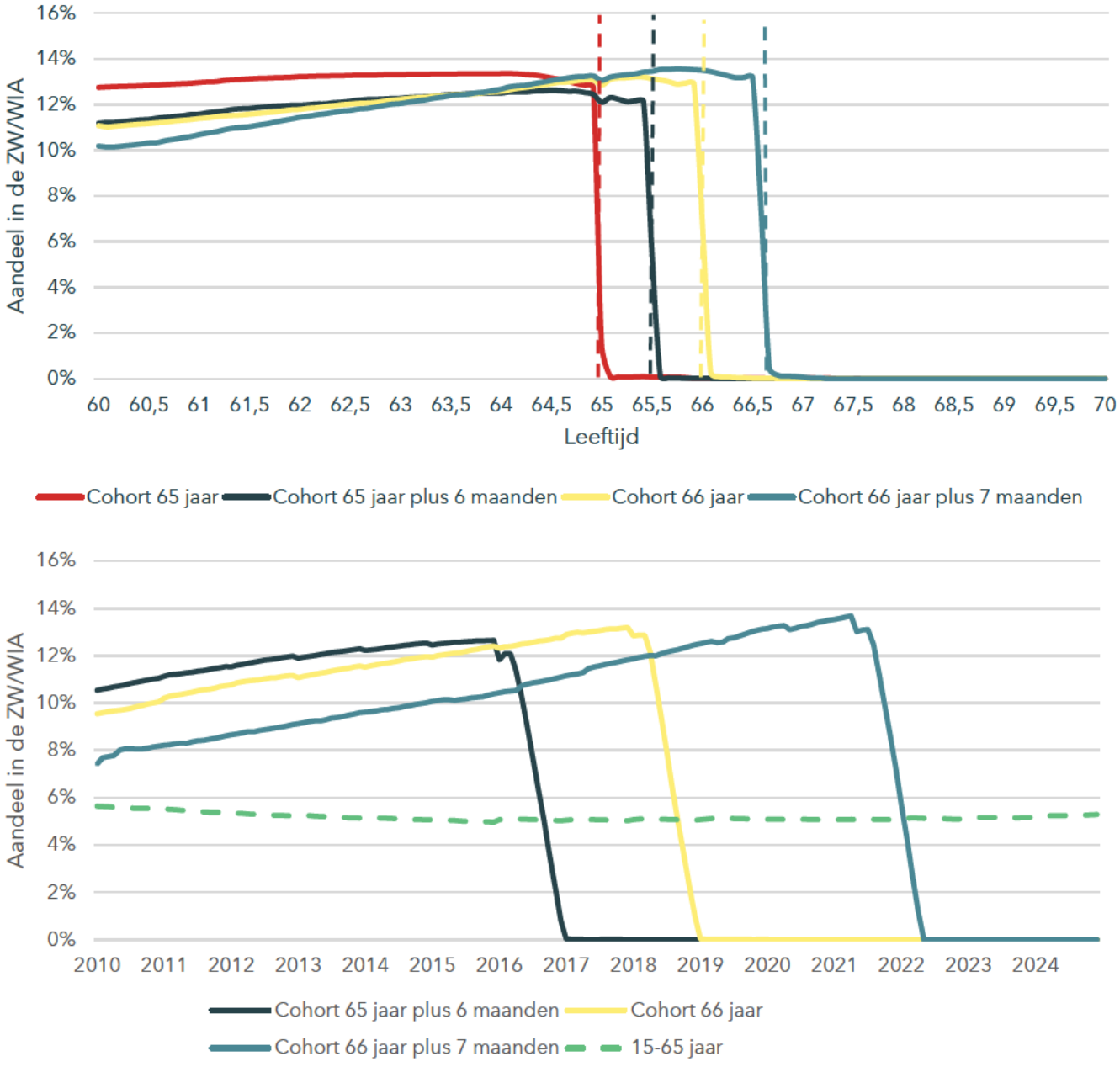
Noot: Het aandeel van de overgang van werk naar een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering is het percentage personen dat in jaar *t–1* werkend was en in jaar *t* een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, ten opzichte van de totale groep werkenden in jaar *t–1*. Hierbij is het meetmoment 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, in combinatie met het afschaffen van de VUT- en prepensioenregelingen, neemt het aandeel ouderen met een ZW- of WIA-uitkering in de jaren voorafgaand aan de AOW-leeftijd toe (zie Figuur 3.13, bovenste paneel). Deze ontwikkeling is bij het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar nog nauwelijks zichtbaar, maar wordt duidelijker in recentere cohorten. Een verklaring hiervoor is dat werknemers met (een verhoogd risico op) gezondheidsproblemen in het cohort 65 jaar nog vervroegd hebben kunnen uittreden via de VUT of het prepensioen. De mensen die zijn blijven doorwerken, zijn de mensen zonder gezondheidsproblemen met een relatief laag risico op arbeidsongeschiktheid. Na het afschaffen van deze regelingen moeten alle werknemers langer doorwerken, waardoor meer oudere werknemers in de jaren voorafgaand aan de AOW-leeftijd instromen in de ZW of WIA (UWV, 2025).

Door het toegenomen gebruik van de ZW en de WIA als gevolg van de hogere AOW-leeftijd wordt een deel van de beoogde besparingen op de AOW-uitgaven gecompenseerd door hogere uitgaven aan arbeidsongeschiktheidsregelingen. Dit komt door twee mechanismen. Ten eerste hebben werknemers door de hogere AOW-leeftijd langer recht op een ZW- of WIA-uitkering voordat zij de AOW-leeftijd bereiken. Ten tweede resulteert een hogere AOW-leeftijd in een langere periode waarin men in de ZW en WIA kan instromen, waardoor

het aandeel uitkeringsgerechtigden verder oploopt naarmate de AOW-leeftijd later ligt. Het aandeel werknemers met een ZW- of WIA-uitkering vlak vóór het bereiken van de AOW-leeftijd stijgt daardoor van 12,9 procent bij het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar naar 13,8 procent bij het cohort met een AOW-leeftijd van 67 jaar (zie Figuur A.9 en Tabel A.2 voor absolute aantallen).

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



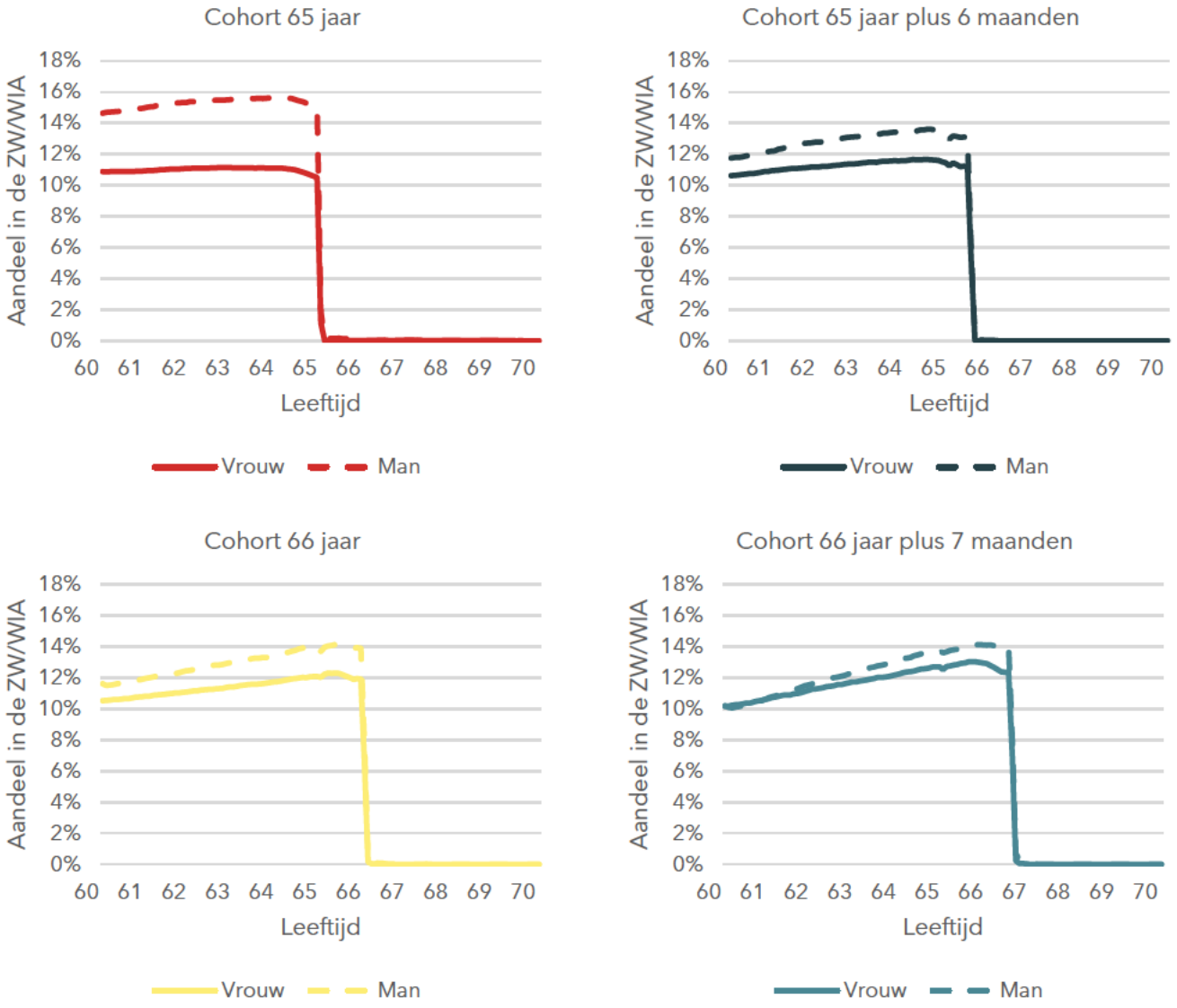
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden 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 kan ten eerste samenhangen met de hogere arbeidsparticipatie van mannen, waardoor zij vaker werkzaam zijn en daarmee vaker in aanmerking komen voor een ZW- of WIA-uitkering. Daarnaast zijn mannen vaker werkzaam 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 en kan daarmee eveneens bijdragen aan het hogere aandeel mannen met een ZW- of WIA-uitkering.

Het verschil tussen het aandeel mannen en vrouwen met een ZW- of WIA-uitkering lijkt in recentere cohorten kleiner te worden. Dit hangt mogelijk samen met de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. Doordat vrouwen in recentere cohorten vaker werkzaam zijn, komen zij ook vaker in aanmerking voor een ZW- of WIA-uitkering.

Figuur 3.14 Aandeel in ZW/WIA naar cohort en geslacht



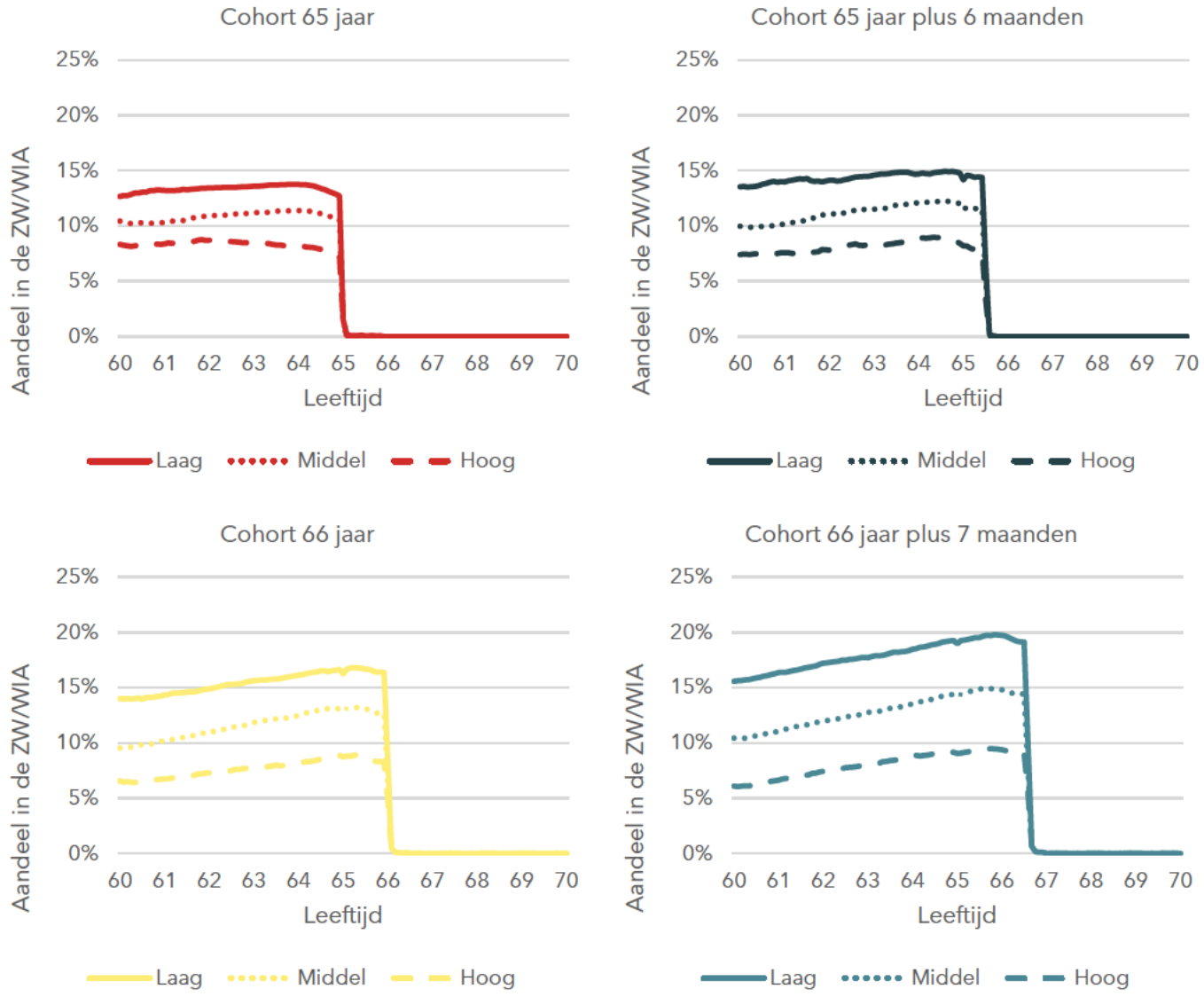
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

In het algemeen hebben laagopgeleiden vaker een ZW- of WIA-uitkering dan hoogopgeleiden. In de cohorten 65 jaar en 65 jaar en 6 maanden is het niveau van alle opleidingsniveaus nagenoeg gelijk gebleven, 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. Ooijen en Brouwer (2025) laten zien dat het risico op arbeidsongeschiktheid vooral onder lagere inkomensgroepen, en daarmee samenhangend onder lager opgeleiden, is toegenomen door het afschaffen van de VUT en het prepensioen en de verhoging van de AOW-leeftijd. 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 zitten (circa 6 procent) dan 60-jarigen in de cohorten 65 jaar en 65 jaar plus 6 maanden (circa 8 procent).

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden 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 meer gebruik van een ZW- en WIA-uitkering, zowel doordat uitkeringsgerechtigden langer in de uitkering blijven als doordat aanvullende instroom optreedt (zie Figuur 3.13). Uit de RDD-resultaten blijkt dat een verhoging van de AOW-leeftijd met minimaal drie maanden de kans op een ZW/WIA-uitkering met circa 11 tot 13 procentpunt vergroot (zie Tabel 3.3). Daarbij vergelijken we rond de AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort mensen die door de verhoging nog geen recht hebben op AOW met mensen die nog net onder de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort vielen en op dat moment al wel recht hadden op AOW (zie Box 3.1en Bijlage B.1 voor verdere uitleg). Het verschil van 11 tot 13 procentpunt tussen beide groepen hangt samen met het feit dat personen in de controlegroep in beginsel geen recht meer hebben op WW, terwijl personen in de behandelgroep nog wel een WW-uitkering kunnen ontvangen.

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)). Bij passieve substitutie blijven ouderen die al vóór de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort een ZW- of WIA-uitkering hebben, deze uitkering langer ontvangen, omdat hun pensionering door de hogere AOW-leeftijd wordt uitgesteld. Daarnaast zien we al in de periode vóór de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort een toename in het gebruik van ZW- en WIA-uitkeringen. Een mogelijke verklaring is dat mensen door de hogere AOW-leeftijd langer doorwerken en daardoor langer worden blootgesteld aan het risico op ziekte of arbeidsongeschiktheid. In de periode tussen de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort en de AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort neemt het gebruik vervolgens niet verder toe. Dit wijst erop dat van actieve substitutie, waarbij mensen juist in deze overbruggingsperiode eerder stoppen met werken en instromen in de ZW of WIA, nauwelijks sprake is.

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 maken 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 zijn 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**	**66+7 naar 66+10**	**66+10 naar 67**
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+2 maanden
Totaal	0.106***	0.120***	0.125***	0.124***	0.117***	0.129***	0.128***
Opleiding							
Laag	0.122***	0.138***	0.155***	0.143***	0.169***	0.182***	0.190***
Middel	0.099***	0.109***	0.115***	0.130***	0.124***	0.139***	0.149***
Hoog	0.065***	0.079***	0.077***	0.076***	0.070***	0.0836***	0.0787***
Geslacht							
Man	0.117***	0.136***	0.137***	0.134***	0.120***	0.137***	0.134***
Vrouw	0.0947***	0.105***	0.113***	0.115***	0.113***	0.121***	0.121***

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 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). 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 AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting en onderliggende niveaus van controle en behandelgroep, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

3.2.3 Bijstand

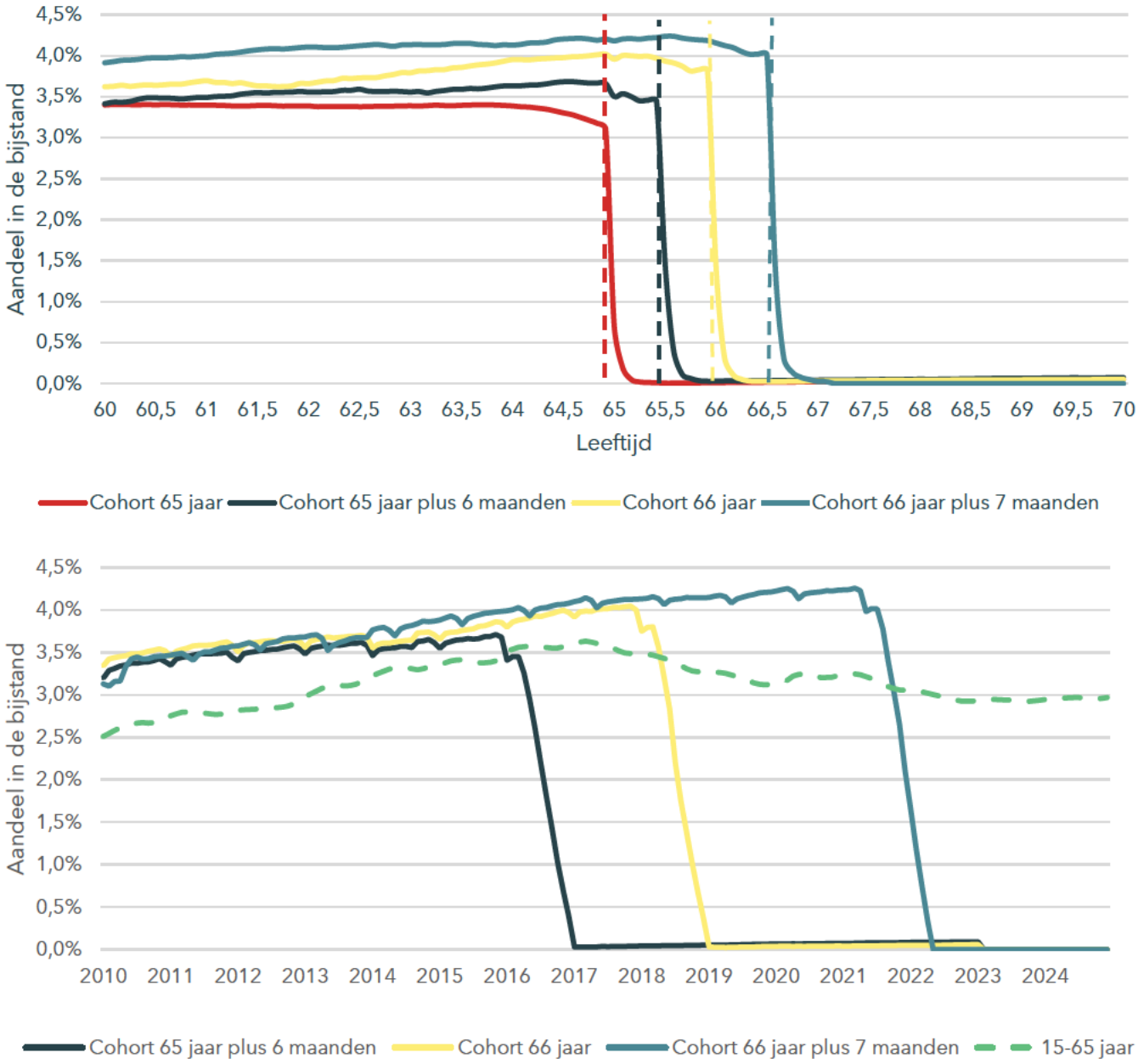
Voor de bijstand[11] is geen duidelijke stijgende trend zichtbaar in de jaren voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd (zie Figuur 3.16, bovenste paneel). Het aandeel in de bijstand per cohort en leeftijd is het aantal personen met een bijstandsuitkering gedeeld door het totaal aantal personen in dat cohort en van die leeftijd. Binnen afzonderlijke cohorten is geen oplopende lijn te zien, maar er bestaan wel (minimale) verschillen 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 (zie Tabel A.2 voor absolute aantallen). 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 paneel Figuur 3.16).

Ouderen maken over het algemeen vaker gebruik van de bijstand dan de totale bevolking (zie Figuur 3.16, onderste paneel). Tot 2018/2019 volgen alle cohorten grotendeels de algemene trend, maar liggen alle cohorten structureel boven het gemiddelde van de beroepsbevolking. 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.

Er zijn geen aanwijzingen voor actieve substitutie naar de bijstand op een bepaalde leeftijd 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.

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

Figuur 3.16 Het aandeel personen in de bijstand blijft stabiel bij het naderen van de AOW-leeftijd



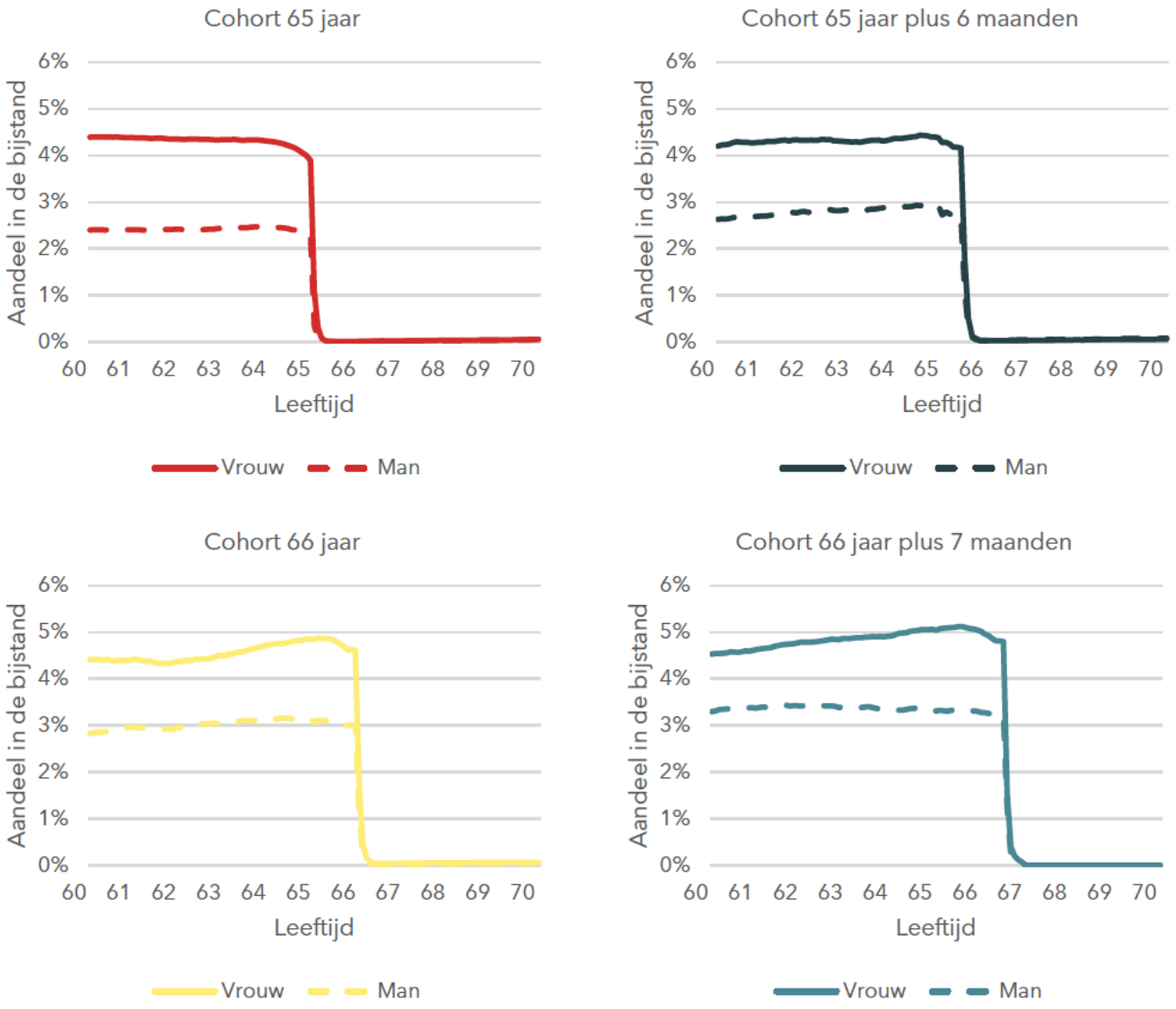
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 4 maanden 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 maken voor de AOW-leeftijd iets vaker gebruik van 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



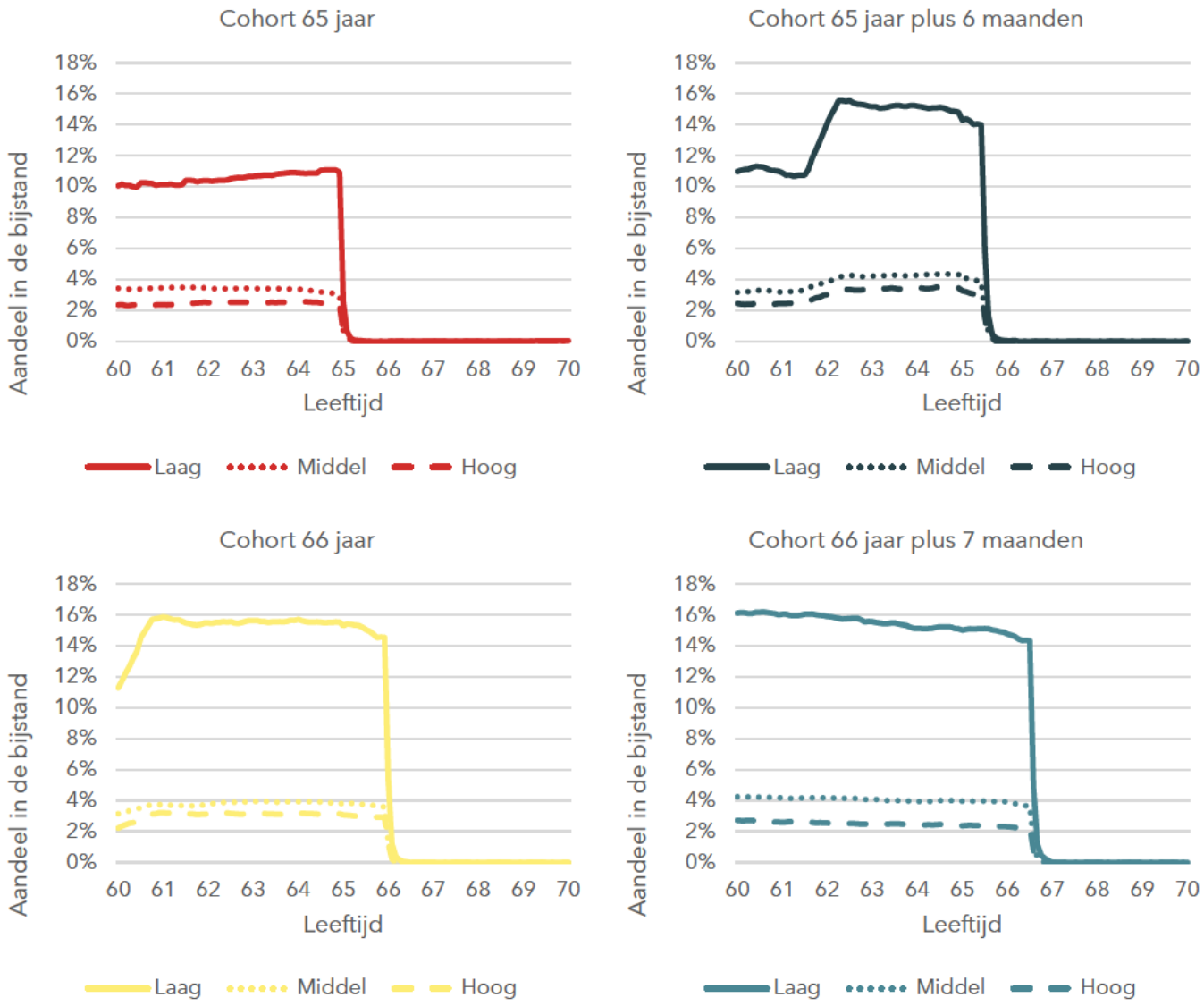
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden 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). Over het algemeen lijkt een hogere pensioenleeftijd voor geen enkel opleidingsniveau te leiden tot een toename van de instroom in de bijstand. 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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden 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 meer gebruik van een bijstandsuitkering, doordat uitkeringsgerechtigden langer in de bijstand blijven voordat zij recht krijgen op AOW (zie Figuur 3.16). Uit de RDD-resultaten blijkt dat een

verhoging van de AOW-leeftijd met minimaal drie maanden de kans op een bijstandsuitkering met circa 3 procentpunt vergroot (zie Tabel 3.4). Daarbij vergelijken we rond de AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort mensen die door de verhoging nog geen recht hebben op AOW met mensen die nog net onder de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort vielen en op dat moment al wel recht hadden op AOW (zie Box 3.1en Bijlage B.1 voor verdere uitleg). Het verschil van 3 procentpunt tussen beide groepen hangt samen met het feit dat personen in de controlegroep in beginsel geen recht meer hebben op WW, terwijl personen in de behandelgroep nog wel een WW-uitkering kunnen ontvangen.

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 AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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. Er is weinig bewijs voor actieve substitutie, waarbij ouderen eerder stoppen met werken om in de periode tussen de oude en de verhoogde AOW-leeftijd gebruik te maken van de bijstand.

Het effect van de verhoging van de AOW-leeftijd op het gebruik van bijstandsuitkeringen is sterker bij lager opgeleiden 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	66+7 naar 66 +10	66+10 naar 67
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+2 maanden
Totaal	0.025***	0.037***	0.031***	0.036***	0.027***	0.047***	0.029***
Opleiding							
Laag	0.102***	0.146***	0.117***	0.126***	0.092***	0.164***	0.0962***
Middel	0.028***	0.028***	0.032***	0.028***	0.033***	0.0372***	0.0289***
Hoog	0.025***	0.026***	0.027***	0.021***	0.021***	0.0198***	0.0175***
Geslacht							
Man	0.0208***	0.0317***	0.0266***	0.0294***	0.0221***	0.0401***	0.0243***
Vrouw	0.0288***	0.0412***	0.0360***	0.0429***	0.0313***	0.0541***	0.0325***

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 AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting en onderliggende niveaus van controle en behandelgroep, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

3.2.4 RVU

Om werknemers voor wie doorwerken tot de AOW-leeftijd niet haalbaar is de mogelijkheid te bieden eerder uit te treden, introduceerde het kabinet in 2021 de drempelvrijstelling voor de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). De vrijstelling was aanvankelijk tijdelijk. Vanaf 2026 is de RVU-drempelvrijstelling structureel voortgezet, waarbij de regeling op enkele onderdelen is aangepast (zie Box 3.2 voor een toelichting op de regeling en de wijzigingen). De gegevens in deze monitor lopen tot en met 2024. De effecten van de structurele voortzetting en de wijzigingen vanaf 2026 zijn daarom nog niet in de cijfers terug te zien.

Box 3.2 De werking en beleidswijzigingen van de RVU-drempelvrijstelling

Een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) is een afspraak tussen werkgever en werknemer die het mogelijk maakt om vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Dergelijke afspraken worden vaak in een cao vastgelegd, maar kunnen ook op individueel niveau worden gemaakt. Werknemers hebben daarmee niet automatisch recht op een RVU-uitkering.

De RVU-drempelvrijstelling is een fiscale regeling die voor werkgevers de kosten van vervroegde uittreding verlaagt. Normaal gesproken betaalt een werkgever een extra belasting (de RVU-heffing) over een RVU-uitkering. Sinds 2021 geldt hiervoor een drempelvrijstelling. Over RVU-uitkeringen tot het vrijgestelde bedrag hoeft de werkgever deze heffing niet te betalen. Het drempelbedrag is gebaseerd op een bruto-uitkering die netto ongeveer overeenkomt met de AOW-uitkering voor een alleenstaande en wordt jaarlijks geïndexeerd. De vrijstelling kan worden toegepast gedurende maximaal de laatste drie jaar vóór de AOW-leeftijd. Voor uitkeringen boven het drempelbedrag of uitkeringen die eerder ingaan, is (over het meerdere) wel RVU-heffing verschuldigd. In de periode 2021–2025 bedroeg deze heffing 52 procent en in 2026 is dit verhoogd naar 57,7 procent.

In de periode 2021–2025 was de drempelvrijstelling wettelijk niet beperkt tot werknemers met zwaar werk. Hoewel de regeling in het Pensioenakkoord mede werd geïntroduceerd voor werknemers voor wie doorwerken tot de AOW-leeftijd moeilijk haalbaar is, stelde de fiscale regeling geen eisen aan het beroep of de zwaarte van het werk.

Vanaf 2026 is de drempelvrijstelling structureel voortgezet en op verschillende onderdelen aangepast. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken RVU-regelingen gerichter in te zetten voor werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Sociale partners bepalen daarbij welke werkzaamheden binnen een sector of bedrijf als zwaar werk gelden en moeten deze afbakening onderbouwen. Het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO heeft hierbij een toetsende en adviserende rol. Ook is vanaf 2026 de financiële ruimte binnen de drempelvrijstelling verruimd. Voor werknemers met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen kan maximaal 300 euro bruto per maand extra worden vrijgesteld boven op het reguliere drempelbedrag.

Het aantal personen met een lopende RVU-uitkering is sinds de invoering van de drempelvrijstelling elk halfjaar met circa 4.500 tot 7.500 personen toegenomen (zie Tabel 3.5). In december 2021, aan het einde van het eerste jaar waarin de drempelvrijstelling van kracht was, hadden circa 5.000 personen een lopende RVU-uitkering. Eind 2024 was dit aantal opgelopen tot ongeveer 41.000 personen.

Tabel 3.5 Het aantal personen met een RVU-uitkering neemt de afgelopen jaren toe

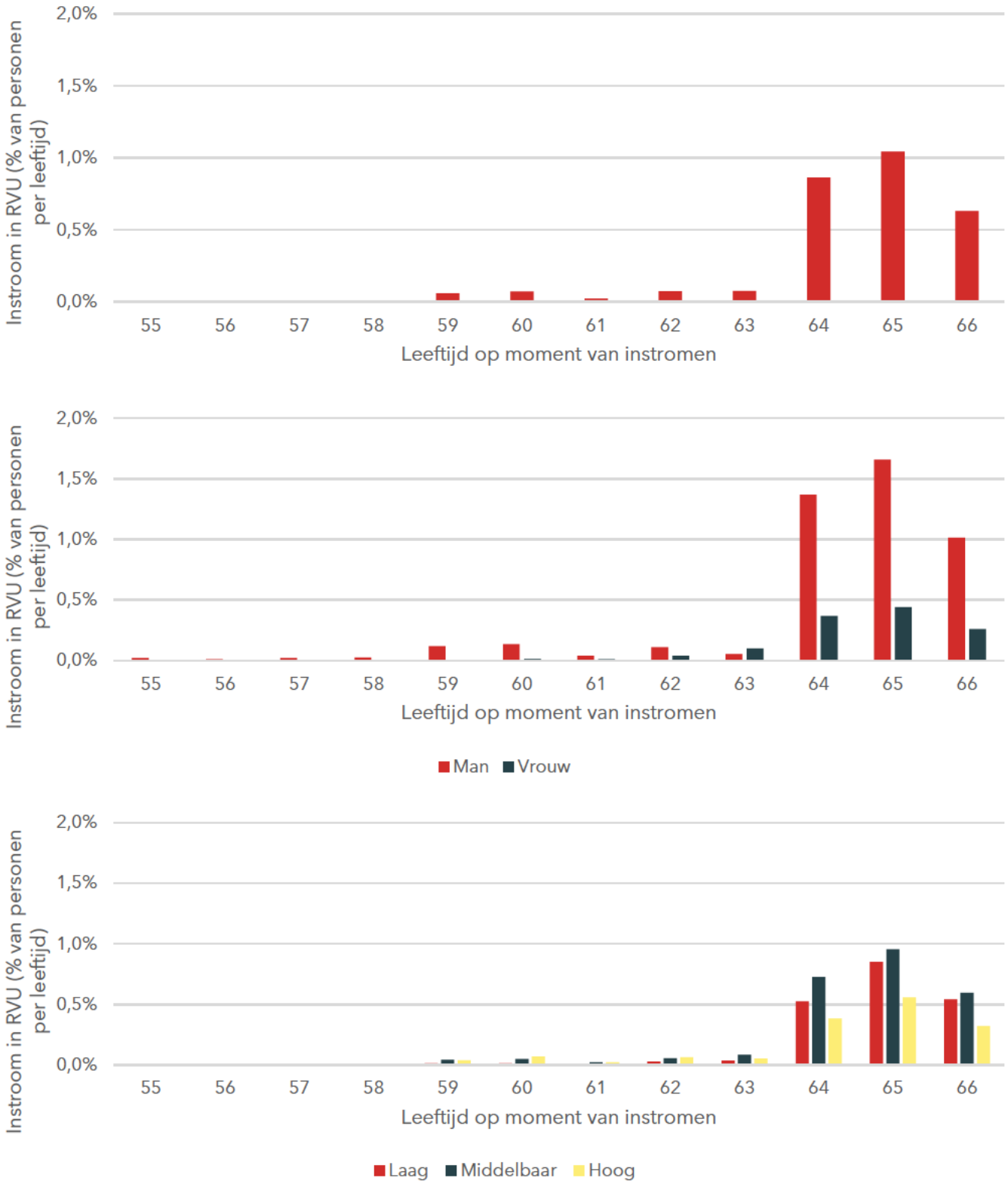
Periode	Aantal personen met een RVU-uitkering die is gestart in 2021 of daarna	Toename (instroom min uitstroom) aantal personen met een RVU-uitkering ten opzichte van voorgaande periode
t/m december 2021	5.000	
t/m juni 2022	9.500	+4.500
t/m december 2022	15.000	+5.500
t/m juni 2023	21.000	+7.000
t/m december 2023	27.000	+6.000
t/m juni 2024	34.500	+7.500
t/m december 2024	41.000	+6.500

Bron: Uitvoering van Beleid SZW

De instroom in de RVU is het hoogst in de drie jaar direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd (zie Figuur 3.19, bovenste paneel). De instroom in de RVU concentreert zich vooral op de leeftijden van 64 en 65 jaar, en in mindere mate op 66-jarige leeftijd. Dit laat zien dat de RVU vooral wordt ingezet binnen de periode waarin de regeling voor werkgevers fiscaal voordelig is. Ook op jongere leeftijden is sprake van instroom, maar in veel beperktere mate. Hoewel dit is toegestaan, is het voor werkgevers fiscaal minder aantrekkelijk.

De instroom in de RVU is hoger onder mannen dan onder vrouwen en hoger onder lager en middelbaar opgeleiden dan onder hoger opgeleiden (zie Figuur 3.19, onderste paneel). Dit hangt mogelijk samen met het feit dat mannen en lager opgeleiden vaker werkzaam zijn in fysiek belastende beroepen en sectoren (CBS, 2024). De RVU-drempelvrijstelling is juist bedoeld om werknemers die door zwaar werk moeilijk gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd de mogelijkheid te bieden eerder uit te treden. De samenstelling van de instroom lijkt daarmee in lijn met het doel van de RVU-drempelvrijstelling en suggereert dat de regeling in ieder geval deels terechtkomt bij de werknemers voor wie zij is bedoeld.

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 2023 samengenomen. 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. [12]

Het aandeel werknemers dat gebruikmaakt van een RVU-regeling neemt toe met een hogere AOW-gerechtigde leeftijd (zie Tabel 3.6). Binnen de cohorten met dezelfde AOW-leeftijd ligt het gebruik van de RVU-regeling ook hoger naarmate de leeftijd stijgt. Dit laat zien dat zowel de AOW-gerechtigde leeftijd als de daadwerkelijke leeftijd samenhangen met het gebruik van de RVU-regeling. Zo maakt binnen het cohort met een AOW-leeftijd van 67 jaar 1,0 procent gebruik van de RVU op 64-jarige leeftijd, 2,4 procent op 65-jarige leeftijd en 3,3 procent op 66-jarige leeftijd. Ook bij een gelijke leeftijd is zichtbaar dat latere cohorten vaker gebruikmaken van de regeling. Op 66-jarige leeftijd stijgt het aandeel bijvoorbeeld van 1,0 procent in het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden naar 2,2 procent in het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 10 maanden en 3,3 procent in het cohort met een AOW-leeftijd van 67 jaar.

Het is nog niet goed mogelijk om leeftijds- en cohorteffecten te onderscheiden door een ingroei-effect, omdat de regeling recent pas meer aandacht krijgt. De hogere aandelen per leeftijd kunnen erop wijzen dat werknemers naarmate zij dichter bij de AOW-leeftijd komen vaker gebruikmaken van de RVU. De hogere aandelen per cohort kunnen erop wijzen dat latere cohorten het moeilijker vinden om hun AOW-leeftijd te halen. We zien echter dus ook een potentieel ingroei-effect: sinds de invoering van de RVU-drempelvrijstelling in 2021 is de regeling steeds bekender en gangbaarder geworden. Hierdoor neemt het gebruik van de RVU in de tijd toe, waardoor zowel de cijfers naar leeftijd als naar cohort worden beïnvloed. Naarmate over een langere periode gegevens beschikbaar komen, kan beter worden vastgesteld in hoeverre de waargenomen stijging het gevolg is van leeftijd en cohort (AOW-leeftijd).

Tabel 3.6 Aandeel per cohort per leeftijd met een RVU-regeling

Leeftijd	Cohort 66 plus 7 maanden	Cohort 66 plus 10 maanden	Cohort 67
64	x	0,8%	1,0%
65	0,7%	1,1%	2,4%
66	1,0%	2,2%	3,3%

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Per cohort is op de leeftijden 64, 65 en 66 berekend welk aandeel op dat moment een lopende RVU-regeling heeft. Voor het cohort 66 jaar plus 7 maanden geldt dat werkgevers voor hen op 64-jarige leeftijd nog geen gebruik konden maken van de RVU-drempelvrijstelling.

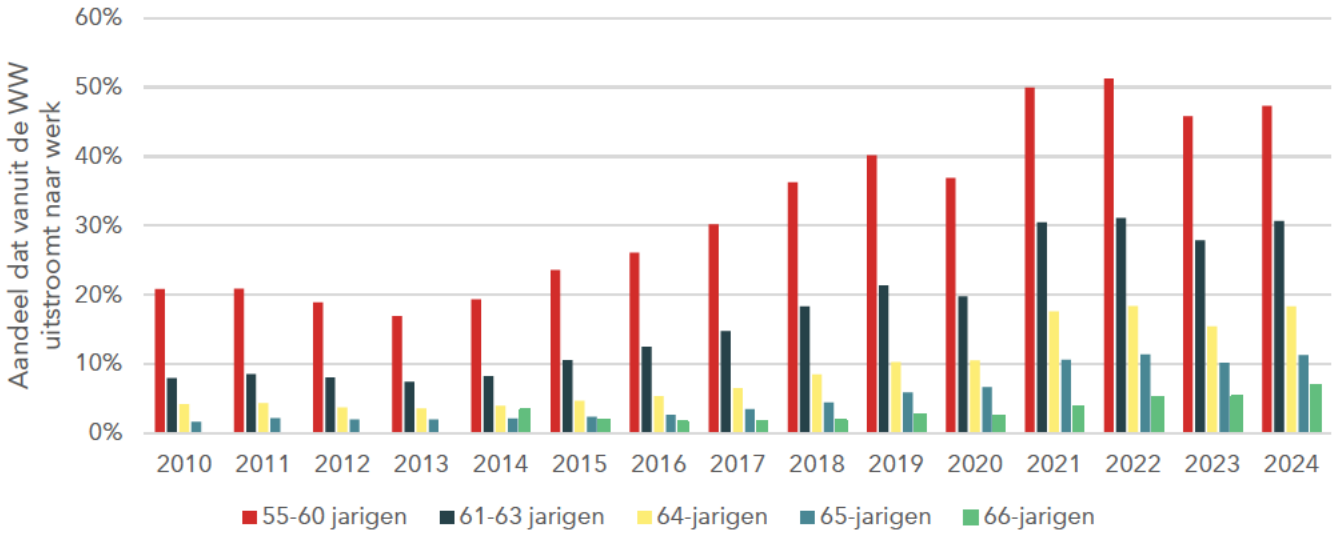
[12] Deze aanname wordt versterkt door het feit dat van de personen die op 67-jarige leeftijd zijn ingestroomd circa 70 procent in september of later is geboren. Hierdoor zijn zij aan het begin van het jaar waarin zij instromen 66 jaar en 3 maanden of jonger, waardoor het waarschijnlijk is dat zij voor 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 2024 ongeveer 50 procent van de 55- tot 60-jarigen (zij hadden in 2022 deze leeftijd) die in 2023 een WW-uitkering hadden weer werk (zie Figuur 3.20). 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 2024 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 66-jarigen dat zij hun AOW-leeftijd bereiken in de periode 2018 tot en met 2024 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

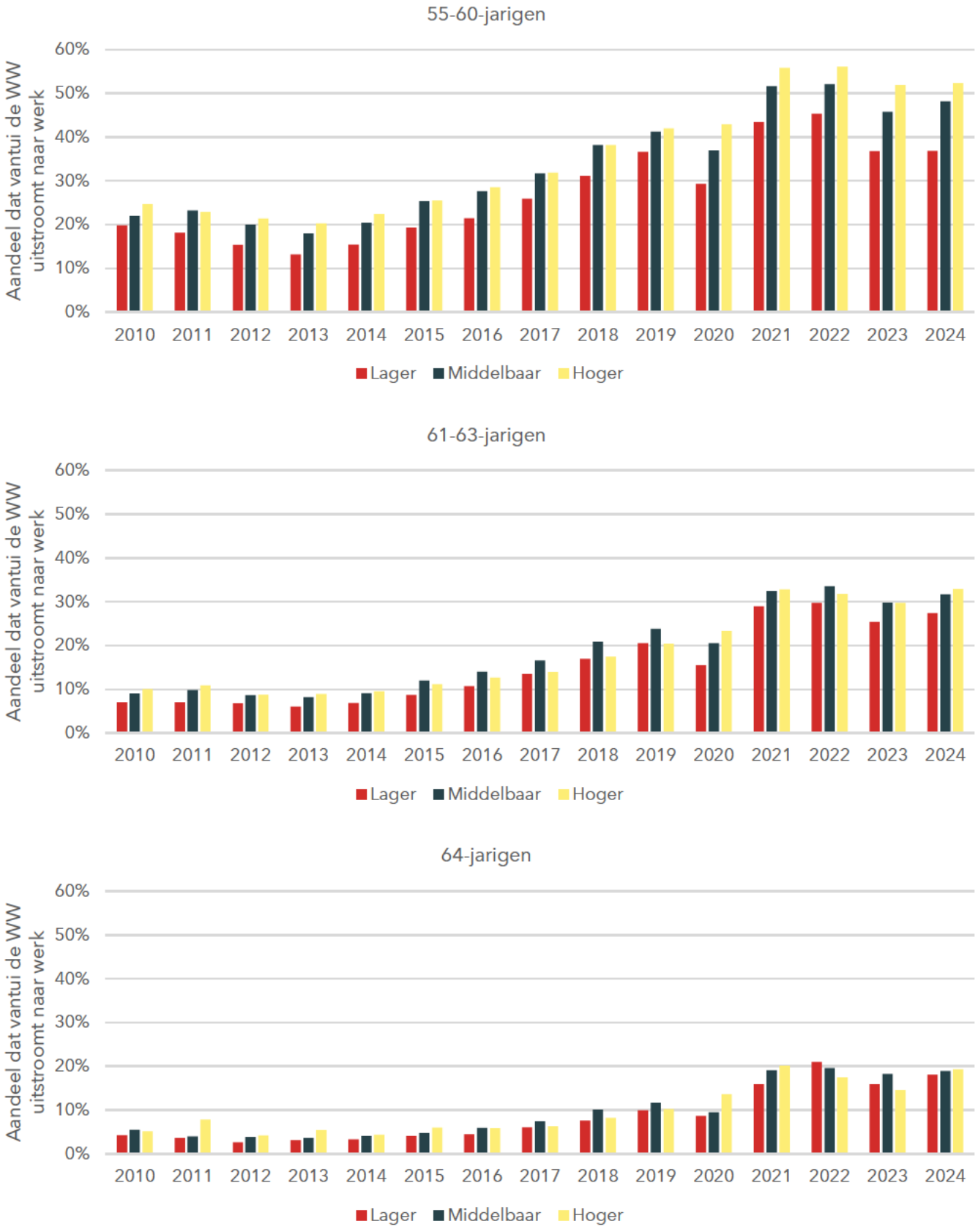


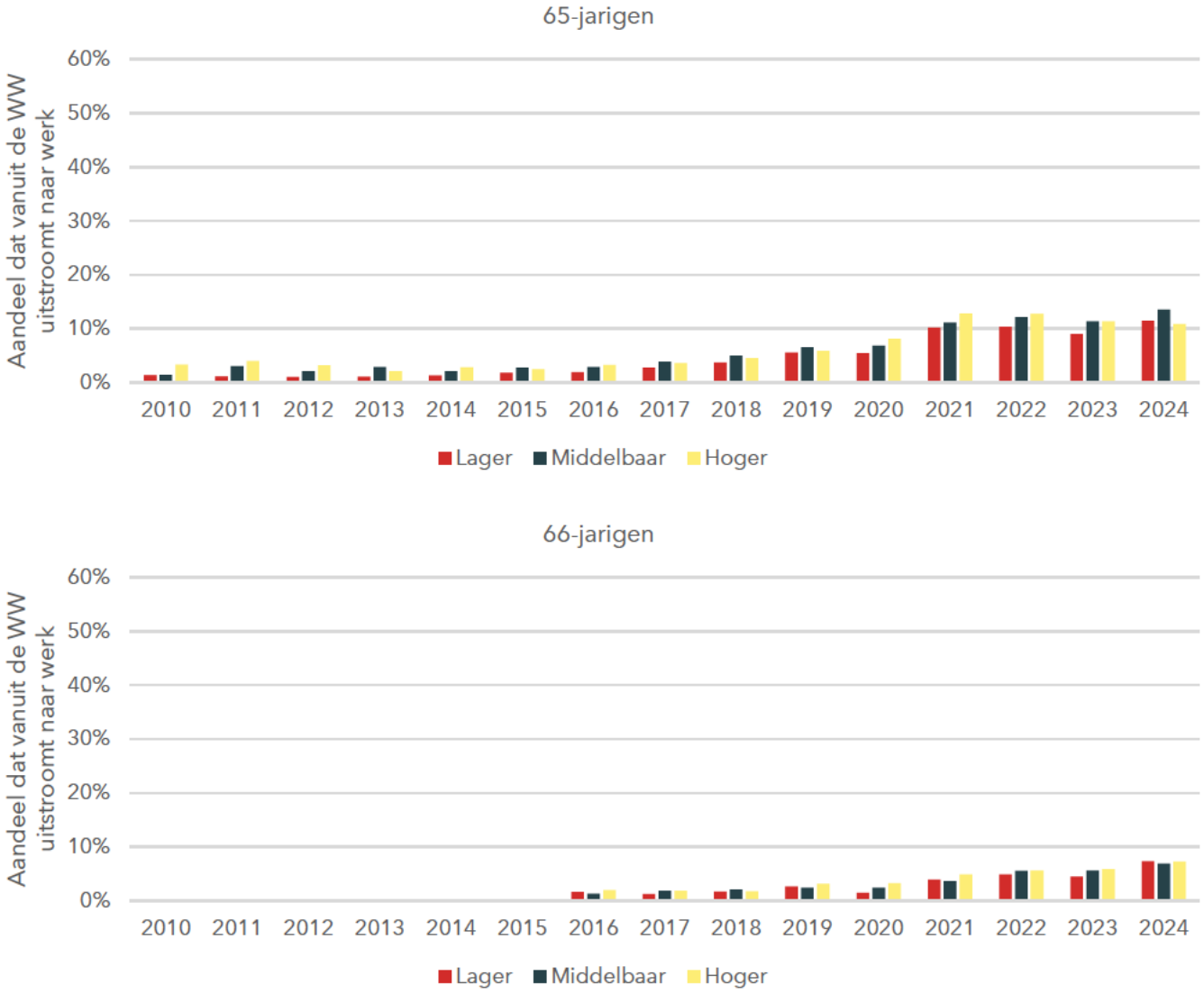
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 werkloosheidsuitkering 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 (zie Figuur 3.21). 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 werkloosheidsuitkering 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.

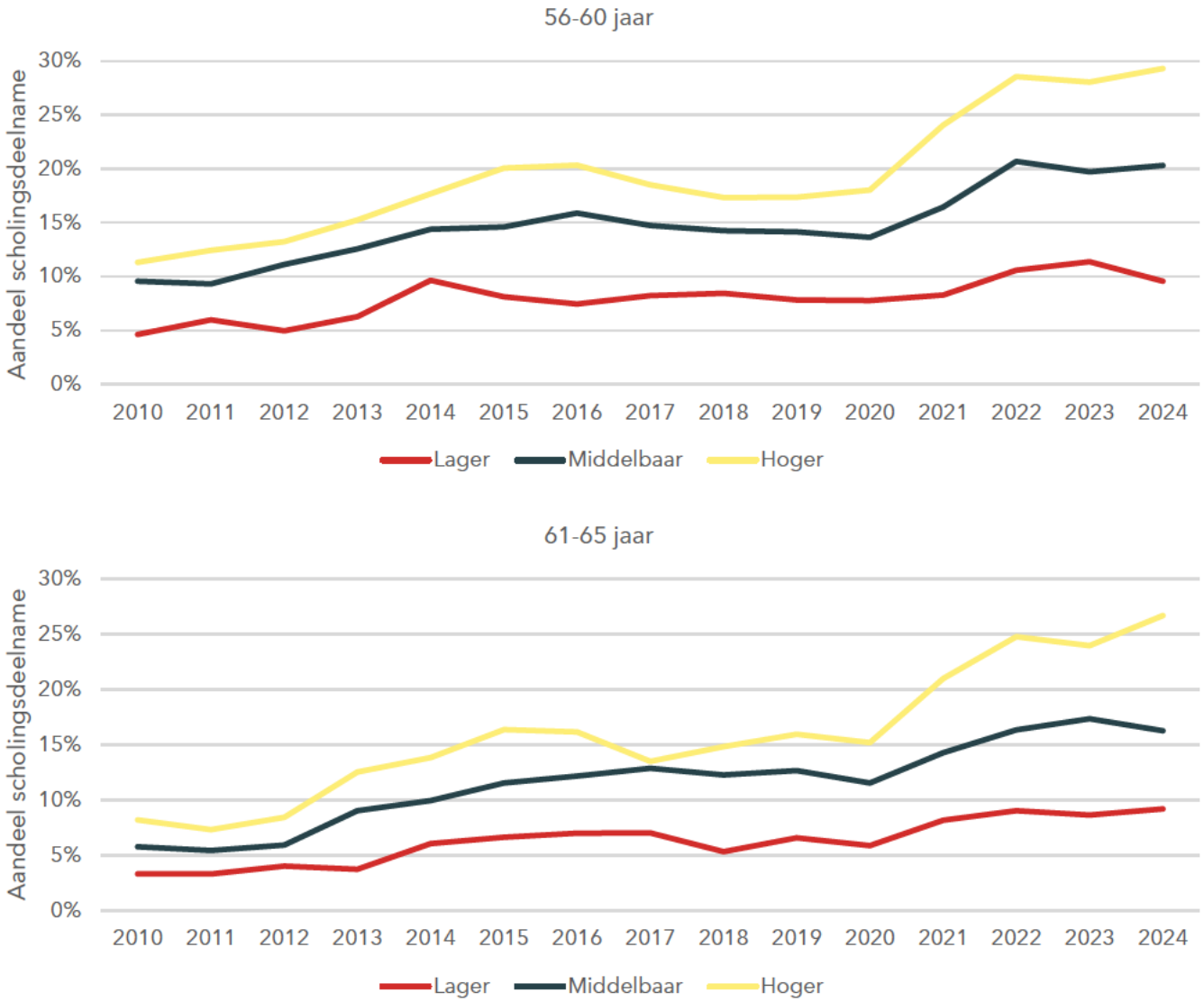
3.4 Scholingsdeelname

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.

In de periode 2010–2024 wisselen perioden van groei in de scholings- of cursusdeelname zich af met perioden van relatieve stabiliteit (zie Figuur 3.22). Tussen 2012 en 2014 nam in alle leeftijdsgroepen en op alle opleidingsniveaus het aandeel werknemers dat in de vier weken voorafgaand aan de enquête een opleiding of cursus had gevolgd toe. Vervolgens bleef de scholingsdeelname tot 2020 relatief stabiel. Vanaf 2020 is opnieuw een duidelijke stijging zichtbaar, die doorloopt tot en met 2022. In 2023 en 2024 vlakt deze ontwikkeling weer af. Mogelijk was de sterke toename in 2021 en 2022 deels tijdelijk en hield deze verband met stimuleringsmaatregelen zoals het STAP-budget, de scholingsinspanningen binnen de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) en het crisisprogramma NL leert door, die erop waren gericht scholing en ontwikkeling tijdens en na de coronapandemie te bevorderen.

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 hoger onder hoogopgeleiden



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.

Wanneer wordt gekeken naar het aandeel personen dat in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus heeft gevolgd, is zowel onder de 55- tot en met 64-jarigen als onder de 65- tot en met 74-jarigen een stijgende trend zichtbaar (zie Tabel 3.7). De sterkste toename doet zich voor tussen 2021 en 2022. Over de gehele periode 2021–2024 steeg het aandeel onder 55- tot en met 64-jarigen van 45 naar 51 procent. Onder 65- tot en met 74-jarigen nam dit aandeel toe van 30 naar 35 procent. Deze cijfers wijzen erop dat ook onder oudere leeftijdsgroepen de deelname aan scholing de afgelopen jaren is toegenomen.

Tabel 3.7 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 (zie Tabel 3.8). 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. In 2024 heeft TNO de vragenlijst aangepast, waardoor de resultaten sindsdien niet één-op-één te vergelijken zijn met eerdere jaren.

Tabel 3.8 Steeds meer bedrijven nemen voorzieningen om werknemers 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

Sinds de verhoging van de AOW-leeftijd is het inkomen uit werk op 64-, 65- en 66-jarige leeftijd toegenomen. De grootste daling in arbeidsmarktparticipatie vindt plaats op het bereiken van de dan geldende AOW-leeftijd. In de jaren daarvoor is al sprake van een gestage terugloop, maar tegelijk blijft een deel ook werken na de AOW-leeftijd.

4.1 Arbeidsmarkt en inkomen

4.1.1 Arbeidsparticipatie

Naarmate cohorten de AOW-leeftijd naderen, neemt het aandeel personen met (hoofd)inkomen uit werk geleidelijk af, met een duidelijke breuk op de AOW-leeftijd (zie Figuur 4.1). Tot aan de AOW-leeftijd ligt het aandeel met inkomen uit werk doorgaans 5 tot 10 procentpunt hoger dan het aandeel met hoofdinkomen uit werk (zie Tabel A.2 voor absolute aantallen).[13] Op het moment dat de AOW-leeftijd wordt bereikt, dalen beide aandelen sterk, waarbij de afname veel groter is voor het aandeel met hoofdinkomen uit werk dan voor het aandeel met inkomen uit werk. Dit verschil is een direct gevolg van de AOW: ook personen die na de AOW-leeftijd (gedeeltelijk) blijven werken, ontvangen vanaf dat moment AOW en eventueel ook aanvullend pensioen. Om na de AOW-leeftijd nog hoofdinkomen uit werk te hebben, moet het arbeidsinkomen daarom hoger zijn dan de AOW-uitkering (en eventueel aanvullend pensioen).

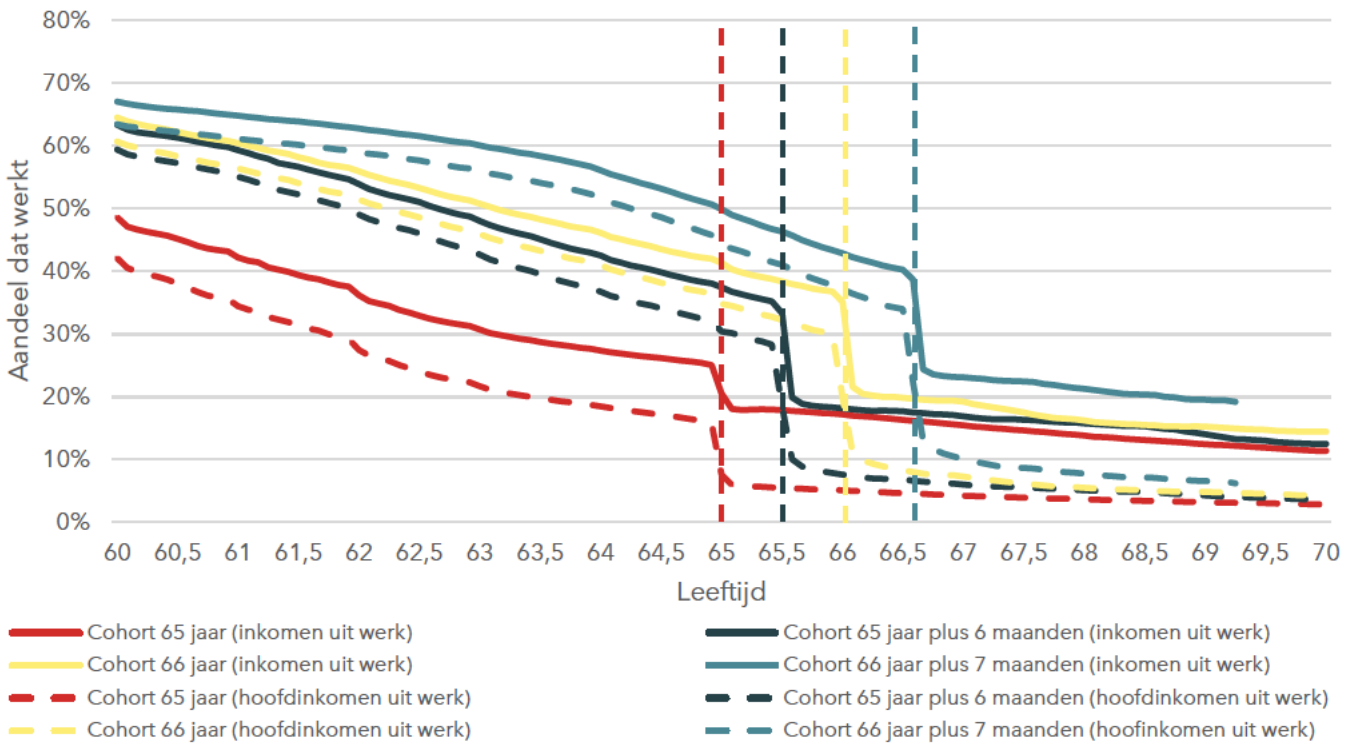
Ongeveer een vijfde van de personen werkt na het bereiken van de AOW-leeftijd nog (deels) door, maar voor de meeste AOW-gerechtigden vormt werk niet langer de belangrijkste inkomensbron. Direct na het bereiken van de AOW-leeftijd heeft ongeveer 20 procent nog inkomen uit werk, terwijl dit voor slechts circa 5 procent de belangrijkste inkomensbron is. Het aandeel met hoofdinkomen uit werk blijft vervolgens tot 70-jarige leeftijd nagenoeg stabiel rond de 5 procent, terwijl het aandeel met inkomen uit werk geleidelijk afneemt van ongeveer 20 procent op de AOW-leeftijd naar circa 10 procent op 70-jarige leeftijd. Dit laat zien dat steeds minder AOW-gerechtigden blijven werken naarmate zij ouder worden.

Cohorten die te maken kregen met een hogere AOW-leeftijd, participeren op dezelfde leeftijden vóór hun AOW-leeftijd aanzienlijk vaker op de arbeidsmarkt dan het cohort dat de AOW nog op 65-jarige leeftijd bereikte. Zowel het aandeel met hoofdinkomen uit werk als het aandeel met inkomen uit werk ligt bij deze recentere cohorten ongeveer 20 procentpunt hoger. Dit verschil hangt waarschijnlijk samen met het geleidelijke verdwijnen van VUT- en prepensioenregelingen, waardoor minder mensen al vóór de AOW-leeftijd stopten met werken. Daarnaast speelt waarschijnlijk een bredere opwaartse trend in de arbeidsparticipatie van vrouwen een rol (CPB, 2018).

[13] Dit verschil ontstaat doordat 5 tot 10 procent van de personen met inkomen uit werk daarnaast een andere, hogere inkomensbron heeft. Daardoor is inkomen uit werk voor deze personen niet de belangrijkste inkomensbron. Dit kan bijvoorbeeld een (aanvullende) socialezekerheidsuitkering of een pensioen zijn.

Ook tussen opeenvolgende cohorten waarvoor de AOW-leeftijd boven de 65 jaar lag, is tussen de 60 en 70 jaar sprake van een stijgende arbeidsparticipatie. Zo ligt de arbeidsparticipatie van het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar op elke leeftijd hoger dan die van het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar en 6 maanden. Het cohort met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden participeert op zijn beurt vaker dan het 66-jaarcohort. Deze ontwikkeling hangt grotendeels samen met de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen (zie Figuur 4.2) en zet zich ook voort onder de meest recente cohorten (zie Figuur A.11).

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

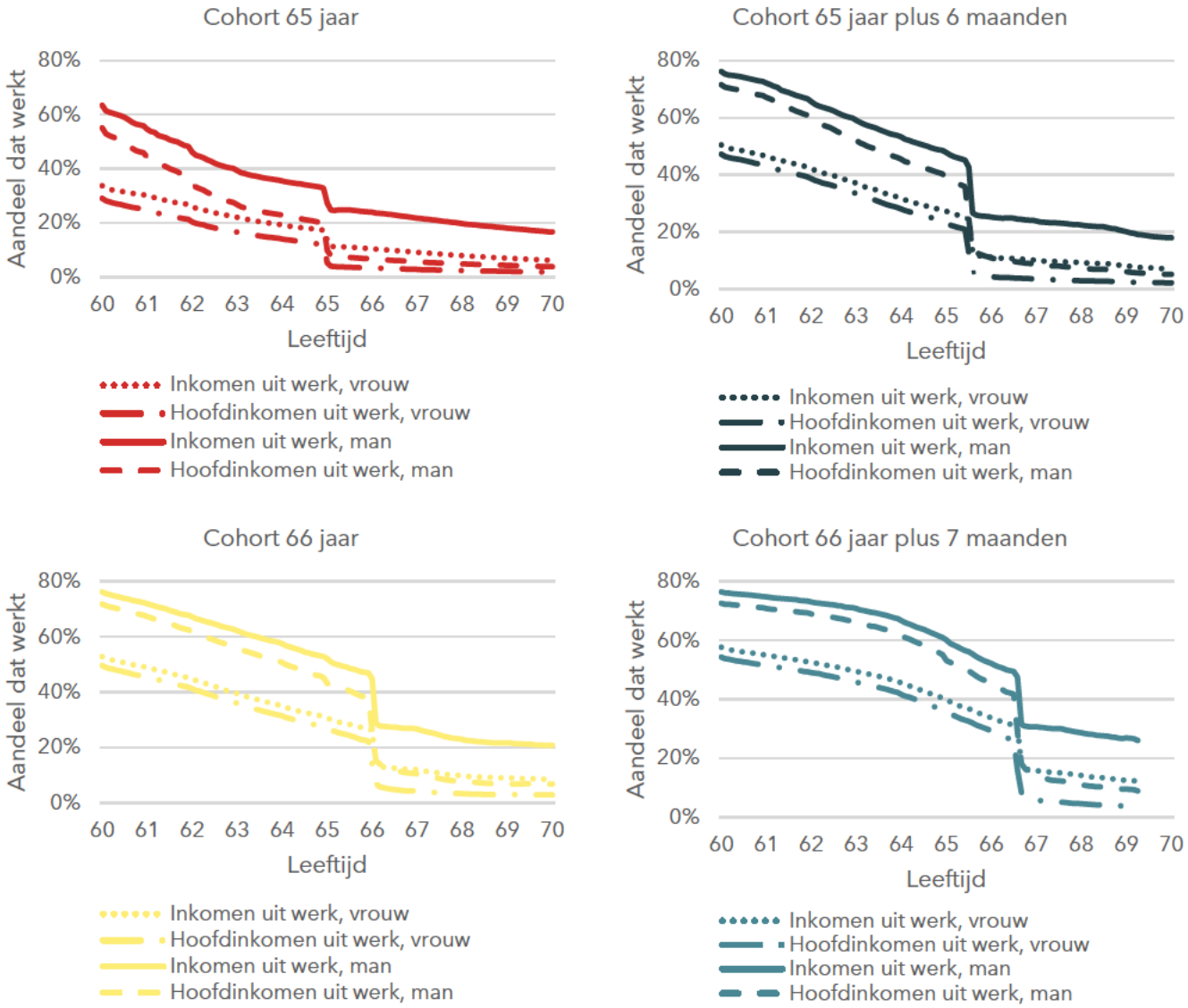


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: Het aandeel dat werkt 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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

In alle cohorten is de arbeidsparticipatie van mannen hoger dan die van vrouwen, al wordt het verschil tussen beide groepen in de loop van de tijd kleiner (zie Figuur 4.2). Bij mannen had in het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar 63 procent op 60-jarige leeftijd nog inkomen uit werk. In de latere cohorten steeg dit aandeel naar ongeveer 75 procent, waarschijnlijk vooral als gevolg van het verdwijnen van VUT- en prepensioenregelingen. De toename is echter veel sterker onder vrouwen. In het 65-jaar-cohort had op 60-jarige leeftijd slechts 34 procent van de vrouwen inkomen uit werk, tegenover respectievelijk 50, 53 en 57 procent in de daaropvolgende cohorten.

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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

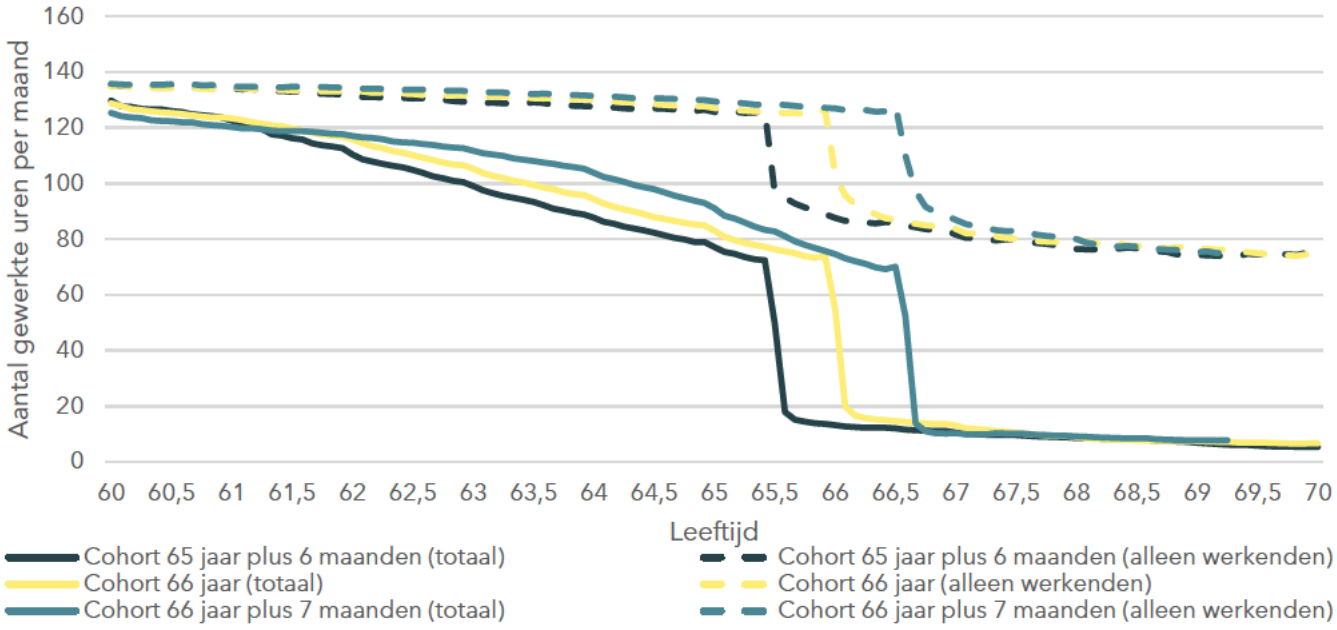
Het gemiddelde aantal gewerkte uren neemt af naarmate werknemers dichter bij de AOW-leeftijd komen (zie Figuur 4.3). Voor de totale groep werknemers neemt het gemiddelde aantal gewerkte uren af van circa 130 uur per maand op 60-jarige leeftijd tot ongeveer 70 uur per maand bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Deze afname wordt vooral veroorzaakt doordat een deel van de werknemers al vóór de AOW-leeftijd stopt met werken. Onder degenen die blijven werken blijft het gemiddelde aantal gewerkte uren tot aan de AOW-leeftijd daarentegen relatief stabiel, rond de 130 tot 140 uur per maand.

Op het moment dat de AOW-leeftijd wordt bereikt, verminderen veel werknemers hun arbeidsuren of stoppen zij volledig met werken. Voor de totale groep daalt het gemiddelde aantal gewerkte uren van ongeveer 70 naar 10 uur per maand. Dit wordt vooral gedreven door een grote groep die helemaal stopt op het moment dat de AOW-

leeftijd bereikt wordt. Ook onder degenen die blijven werken neemt het gemiddelde aantal gewerkte uren sterk af, van ongeveer 130 naar 70 uur per maand.

Tussen de verschillende cohorten zijn de verschillen in het gemiddelde aantal gewerkte uren beperkt. Onder werknemers die blijven werken is de gemiddelde arbeidsduur in alle cohorten vrijwel gelijk. Dat recentere cohorten in de totale groep gemiddeld iets meer uren per maand werken, is voornamelijk het gevolg van hun 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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Een verhoging van de AOW-leeftijd vergroot de arbeidsparticipatie rond de AOW-leeftijd aanzienlijk. Uit de RDD-resultaten (zie Bijlage B voor meer informatie) blijkt dat een verhoging van de AOW-leeftijd met minimaal drie maanden de kans op arbeidsparticipatie met circa 16 tot 21 procentpunt verhoogt voor de groep die net met de hogere AOW-leeftijd te maken krijgt, ten opzichte van de groep die nog onder de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort valt (zie 0). Bij de eerste verhoging, van 65 jaar en 3 maanden naar 65 jaar en 6 maanden, bedraagt dit effect ongeveer 16 procentpunt. Bij de daaropvolgende verhogingen neemt het effect toe, tot circa 21 procentpunt bij de verhoging van 66 jaar en 4 maanden naar 66 jaar en 7 maanden. Deze toename komt vooral doordat de groep die met de hogere AOW-leeftijd te maken krijgt in latere cohorten vaker blijft werken (zie Tabel B.3. Bij de meest recente verhogingen neemt het geschatte effect weer licht af. De arbeidsparticipatie van de groep die met de hogere AOW-leeftijd te maken krijgt blijft daarbij vrijwel gelijk, terwijl de groep die nog onder de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort valt na het bereiken van de AOW-leeftijd juist vaker blijft doorwerken. Daardoor wordt het verschil tussen beide groepen kleiner, hoewel de arbeidsparticipatie in beide groepen op een hoger niveau ligt (zie Tabel B.3).

De effecten van een hogere AOW-leeftijd op de arbeidsparticipatie zijn iets groter voor middelbaar en hoger opgeleiden dan voor lager opgeleiden. Dit verschil is in de loop der tijd wel kleiner 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. Bij latere verhogingen liep dit terug tot ongeveer 1 à 2 procentpunt.

Dat een hogere AOW-leeftijd sterker doorwerkt in de arbeidsparticipatie van hoger opgeleiden hangt samen met de manier waarop verschillende opleidingsgroepen reageren op het uitstellen van de AOW. Lager opgeleiden stellen hun pensionering relatief vaker uit dan hoogopgeleiden wanneer de AOW-leeftijd stijgt (zie Sectie 3.1), maar dit betekent niet altijd dat zij langer blijven werken. Een deel van hen ontvangt in de periode tot de AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort een socialezekerheidsuitkering. Hoger opgeleiden maken minder vaak gebruik van sociale zekerheid (zie Sectie 3.2). Wanneer zij door de hogere AOW-leeftijd niet met pensioen gaan, blijven zij daarom relatief vaker werken. Dit verklaart waarom het effect op de arbeidsparticipatie voor hoger opgeleiden groter is, terwijl het effect op pensionering juist kleiner is (zie Tabel 3.1).

Ten slotte heeft een verhoging van de AOW-leeftijd een sterker effect op de arbeidsparticipatie van mannen dan van vrouwen. Dit komt doordat mannen al vóór het bereiken van de AOW-leeftijd vaker werkten dan vrouwen (zie Figuur 4.2). Na de verhoging blijven zowel mannen als vrouwen in vergelijkbare mate doorwerken, maar doordat het uitgangsniveau van de arbeidsparticipatie onder mannen hoger ligt, is ook het gemeten effect van de AOW-leeftijdsverhoging groter.

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	66+7 naar 66+10	66+10 naar 67
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+2 maanden
Totaal	0.166***	0.160***	0.172***	0.183***	0.206***	0.180***	0.183***
Opleiding							
Laag	0.109***	0.108***	0.121***	0.146***	0.180***	0.129***	0.169***
Middel	0.150***	0.143***	0.142***	0.158***	0.206***	0.197***	0.196***
Hoog	0.147***	0.152***	0.143***	0.155***	0.166***	0.160***	0.183***
Geslacht							
Man	0.198***	0.199***	0.202***	0.224***	0.245***	0.210***	0.205***
Vrouw	0.135***	0.124***	0.144***	0.144***	0.165***	0.151***	0.163***

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 zelfstandig ondernemerschap) 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 AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand hebben bereikt. Voor verdere toelichting en onderliggende niveaus van controle en behandelgroep, zie Bijlage B. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

4.1.2 Inkomen

Het aandeel ouderen met hoofdinkomen uit werk (primair inkomen) neemt in de loop der jaren toe (zie Figuur 4.4). Deze stijging is al vanaf 2010 zichtbaar onder 64-jarigen, hoewel zij op die leeftijd zowel vóór als na de verhoging van de AOW-leeftijd nog geen recht hadden op AOW. Een mogelijke verklaring is dat de mogelijkheden om vervroegd uit te treden via VUT- en prepensioenregelingen zijn afgenomen. Daarnaast is het aandeel dat werkt onder 64-jarigen toegenomen. Bij 65-jarigen zet de stijging in vanaf 2013, het jaar waarin de AOW-leeftijd voor het eerst werd verhoogd. Voor 66-jarigen is een vergelijkbare ontwikkeling zichtbaar vanaf 2018, toen de AOW-leeftijd voor het eerst 66 jaar bedroeg. De ontwikkeling sluit daarmee nauw aan bij de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd.

In de loop der jaren is het aandeel ouderen met hoofdinkomen uit pensioen in alle leeftijdsgroepen afgenomen (zie Figuur 4.4). Bij 65- en 66-jarigen zet deze afname in op het moment dat zij niet langer gedurende hun volledige 65e respectievelijk 66e levensjaar recht hebben op AOW als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd. Ook onder 64-jarigen, die op deze leeftijd nooit recht hadden op AOW, is het aandeel met hoofdinkomen uit pensioen afgenomen. Voor deze groep lijkt sprake van een verschuiving van pensioeninkomen, waaronder VUT- en prepensioenuitkeringen, naar inkomen uit werk. Desondanks vormt pensioen in 2024 voor ongeveer 10 procent van de 64-jarigen en 20 procent van de 65-jarigen nog steeds de belangrijkste inkomensbron. Dit betreft personen die vóór het bereiken van de AOW-leeftijd gebruikmaken van aanvullend pensioen uit de tweede en/of 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 aandeel van het totale inkomen dat afkomstig is uit primair inkomen is tussen 2010 en 2024 in alle leeftijdsgroepen toegenomen (zie Figuur 4.5). Bij 64-jarigen steeg dit aandeel van ongeveer 25 naar ruim 60 procent en bij 66-jarigen van circa 5 naar ruim 40 procent. Het aandeel van het inkomen uit werk ligt bovendien hoger dan het aandeel personen voor wie werk de belangrijkste inkomensbron vormt (vergelijk Figuur 4.4 en Figuur 4.5). Dit betekent dat ook ouderen voor wie werk niet de belangrijkste inkomensbron is, vaak nog een deel van hun inkomen uit arbeid ontvangen.

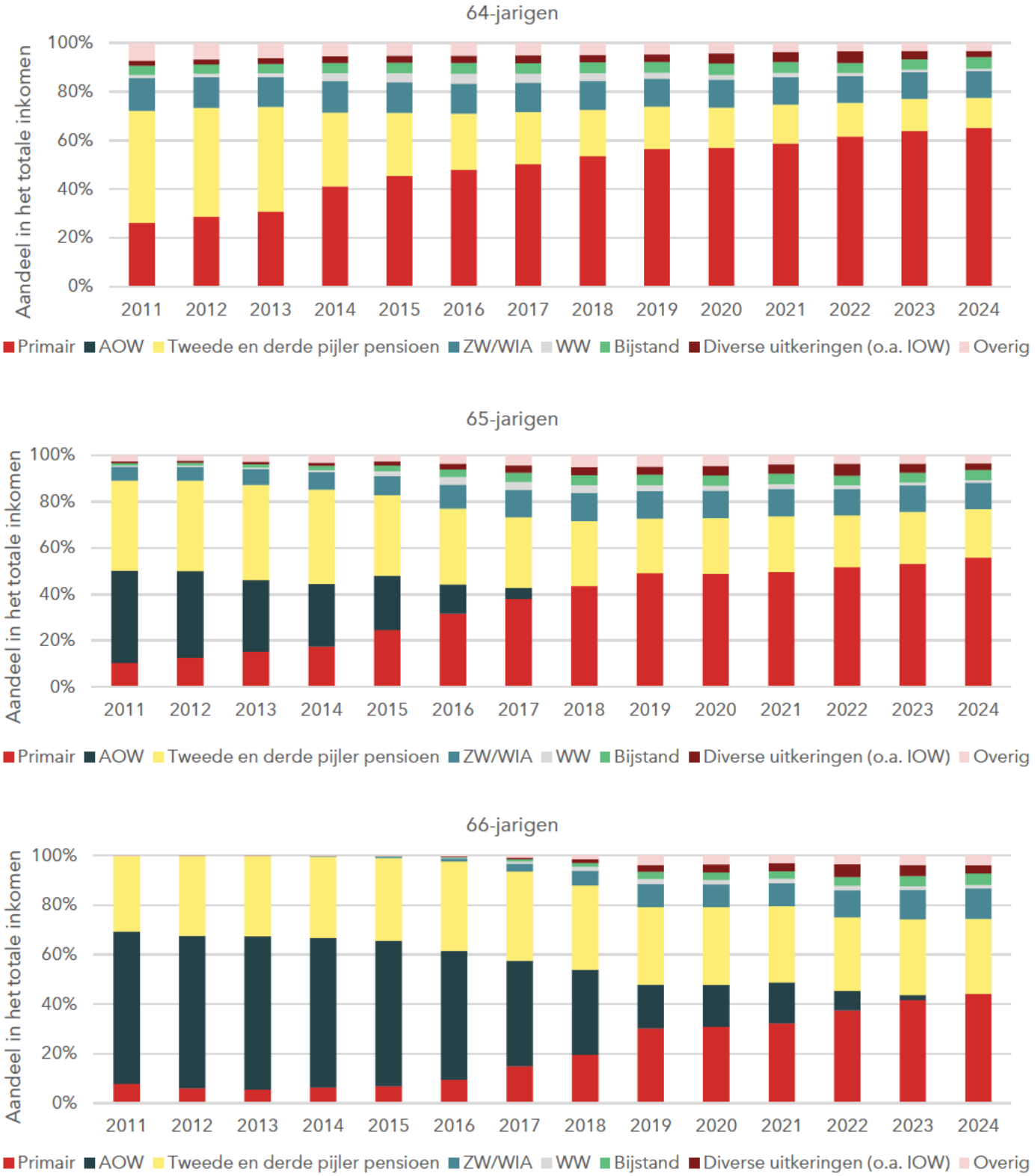
Voor 64-jarigen is tussen 2010 en 2022 een duidelijke afname zichtbaar in het aandeel van het inkomen dat afkomstig is uit het tweede- en derdepijlerpensioen. Dit duidt erop dat 64-jarigen minder vaak vroeg pensioneren na het afschaffen van de VUT- en prepensioenregelingen.

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.

Het aandeel van het inkomen dat afkomstig is uit diverse uitkeringen[14] is in alle leeftijdsgroepen toegenomen tot 2022 en vervolgens gestabiliseerd of licht afgenomen. Rond 2022 bedroeg dit aandeel voor alle leeftijdsgroepen ongeveer 5 procent. De eerdere toename hangt samen met een groei van het gebruik van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) 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 werd vooral veroorzaakt door toename van het gebruik van de IOW, ten opzichte van een vergelijkbare afname van de IOAW. Omdat de IOW-uitkering gemiddeld hoger ligt dan de IOAW-uitkering, nam ook het inkomensaandeel uit diverse uitkeringen toe. De stijging van het IOW-gebruik hangt onder meer samen met de verhoging van de AOW-leeftijd, waardoor de periode tussen het einde van een WW- of WGA-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd langer is geworden. Daarnaast is de IOW herhaaldelijk verlengd, waardoor de regeling toegankelijk is gebleven voor nieuwe instroom.

[14] 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

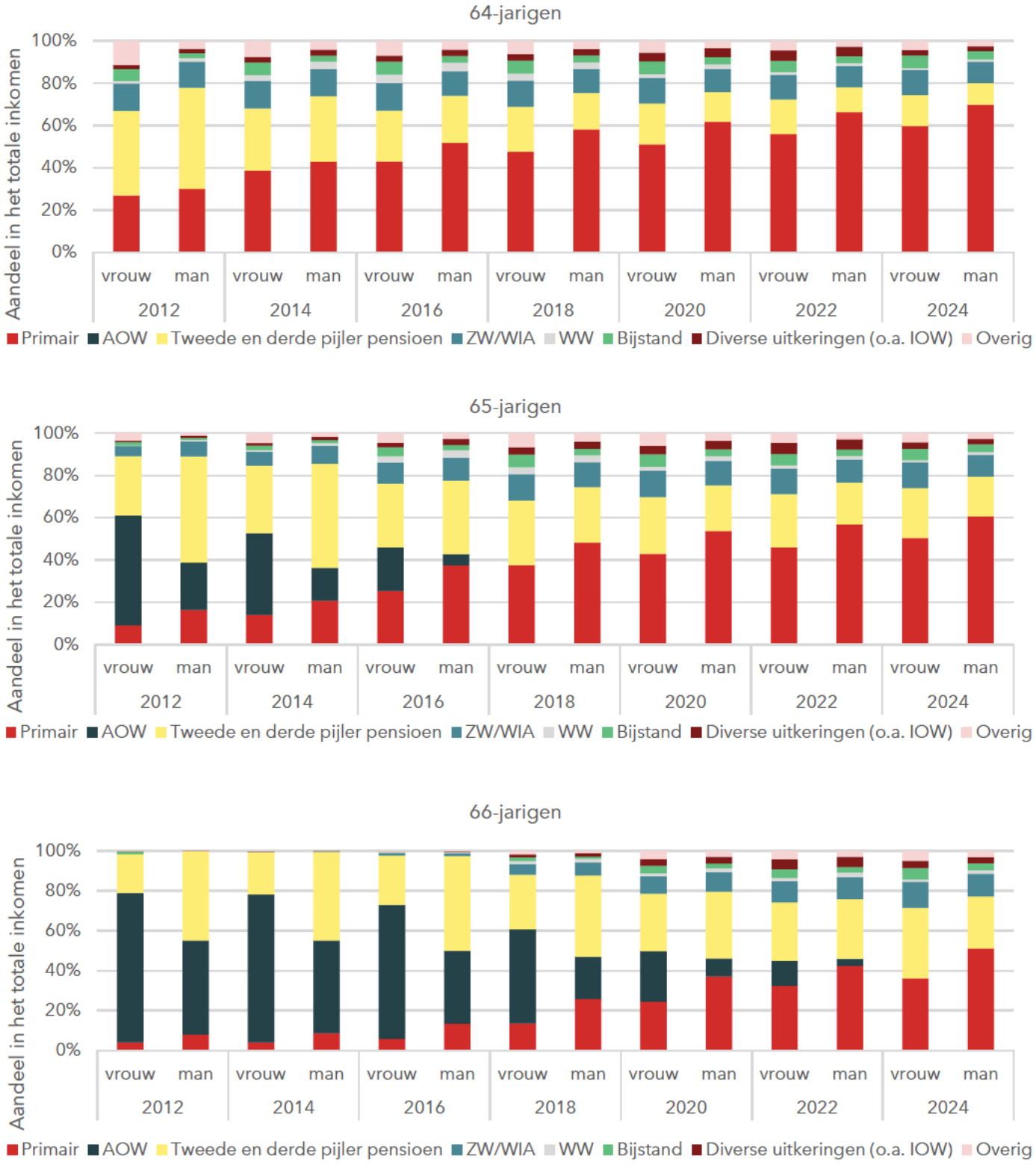
Noot: De figuur toont per jaar en per leeftijdsgroep het gemiddelde aandeel van elke inkomensbron in het totale inkomen.

Vóór het bereiken van de AOW-leeftijd bestaat het inkomen van mannen voor een groter deel uit arbeid dan dat van vrouwen. Vrouwen ontvangen daarentegen een relatief groter deel van hun inkomen uit socialezekerheidsuitkeringen (zie Figuur 4.6). Voor beide geslachten is dezelfde ontwikkeling zichtbaar: het inkomensaandeel uit arbeid neemt in de loop van de tijd toe, het aandeel uit het tweede- en derdepijlerpensioen neemt af en het aandeel uit socialezekerheidsuitkeringen blijft grotendeels stabiel.

Ook op 65-jarige leeftijd halen mannen een relatief groter deel van hun inkomen uit werk, terwijl vrouwen een groter deel van hun inkomen ontvangen uit socialezekerheidsuitkeringen. Voor de verhoging van de AOW-leeftijd is de inkomenssamenstelling op 65-jarige leeftijd echter sterk veranderd. In de periode 2012–2016, toen 65-jarigen nog gedeeltelijk recht hadden op AOW, ontvingen mannen relatief meer inkomen uit het tweede- en derdepijlerpensioen dan vrouwen. Daardoor vormde de AOW voor mannen een kleiner deel van het totale inkomen, ondanks dat de AOW-uitkering voor beide geslachten gelijk is. Nadat 65-jarigen geen recht meer hadden op AOW, nam voor zowel mannen als vrouwen het aandeel inkomen uit werk toe. Vrouwen ontvingen daarbij nog steeds een groter deel van hun inkomen uit socialezekerheidsuitkeringen dan mannen.

Ook bij 66-jarigen ontvingen vrouwen tussen 2018 en 2022 een groter deel van hun inkomen uit AOW dan mannen. Dit verschil hangt vooral samen met het feit dat vrouwen gemiddeld minder inkomen uit arbeid en aanvullend pensioen ontvangen. In 2024, het eerste jaar waarin 66-jarigen geen recht meer hadden op AOW, verschuift de inkomensverdeling voor zowel mannen als vrouwen naar dezelfde verdeling als eerder zichtbaar was bij 65-jarigen in 2018, toen voor die leeftijdsgroep het recht op AOW verviel.

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



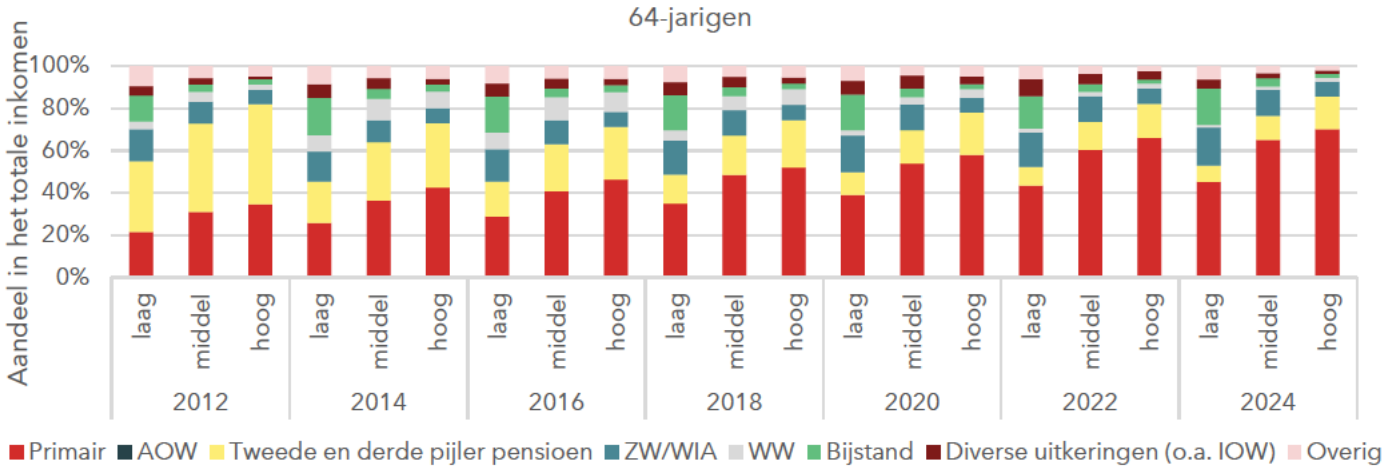
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

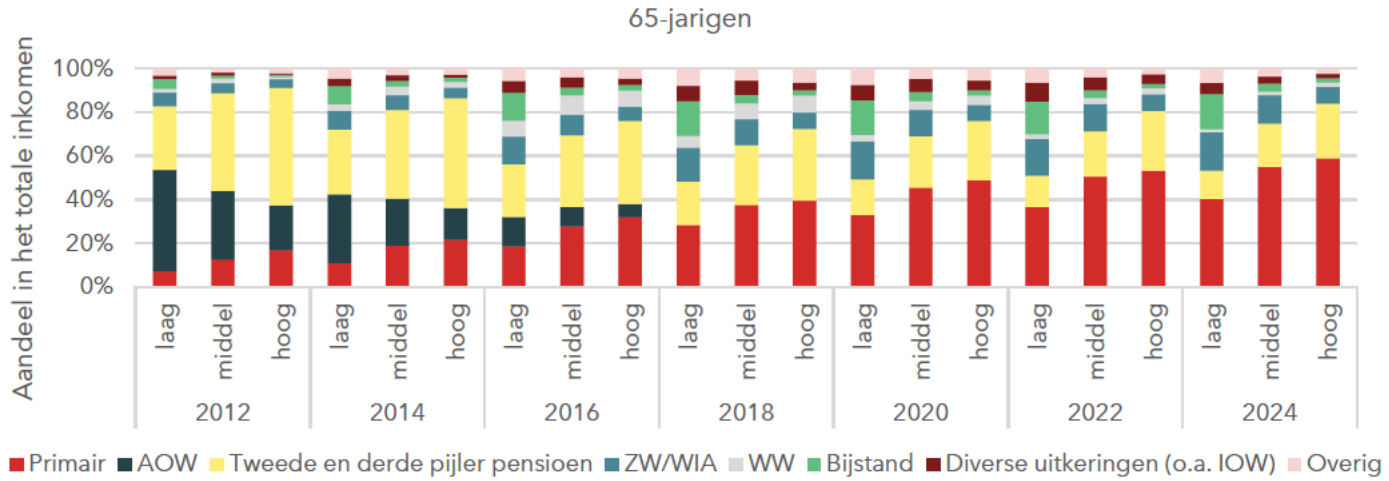
Noot: De figuur toont per jaar, leeftijdsgroep en geslacht het gemiddelde aandeel van elke inkomensbron in het totale inkomen.

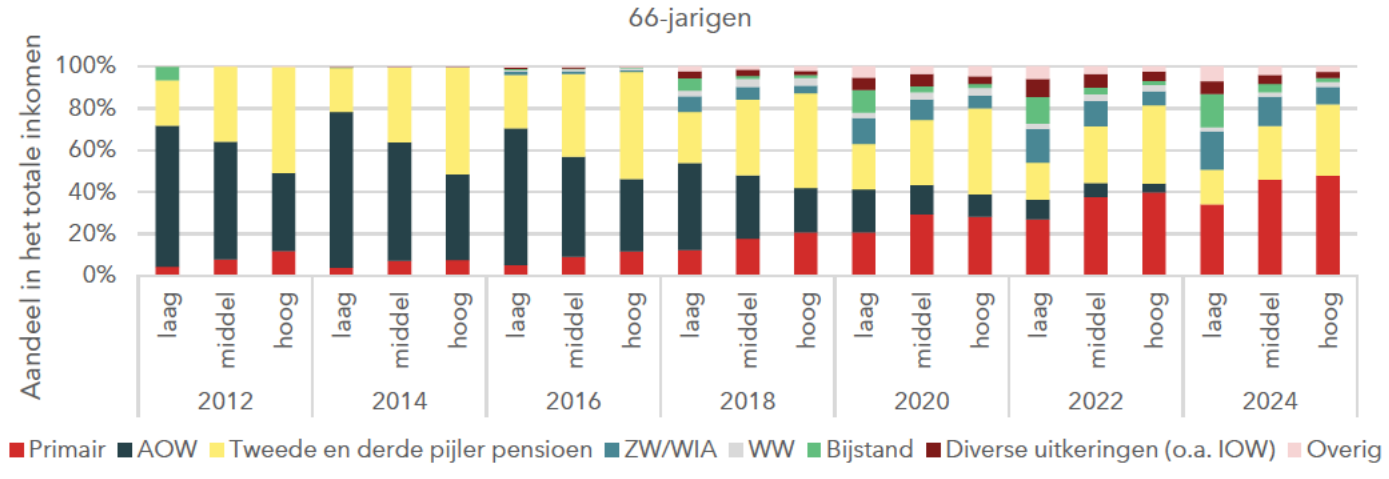
Wanneer nog geen recht bestaat op AOW, zoals bij 64-jarigen en bij 65-jarigen vanaf 2018, halen hoger opgeleiden een groter deel van hun inkomen uit werk dan lager opgeleiden (zie Figuur 4.7). Daartegenover staat dat lager opgeleiden een groter deel van hun inkomen ontvangen uit socialezekerheidsuitkeringen. Dit sluit aan bij hun hogere vertegenwoordiging in de ZW, WIA en bijstand (zie Figuur 3.14 en Figuur 3.17). Daarnaast ontvangen hoger opgeleiden, ook vóór het bereiken van de AOW-leeftijd, een groter deel van hun inkomen uit het tweede- en derdepijlerpensioen.

Wanneer wél recht bestaat op AOW, zoals bij 65-jarigen tot en met 2017 en bij 66-jarigen tot en met 2023, ontvangen hoger opgeleiden relatief meer inkomen uit werk en uit het tweede- en derdepijlerpensioen dan lager opgeleiden. Hierdoor vormt de AOW een kleiner deel van hun totale inkomen. Aangezien de hoogte van de AOW niet afhankelijk is van het opleidingsniveau, duidt dit erop dat hoger opgeleiden in absolute zin meer aanvullend pensioen hebben opgebouwd. Dit hangt waarschijnlijk samen met een hogere arbeidsparticipatie, hogere lonen en gunstigere 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

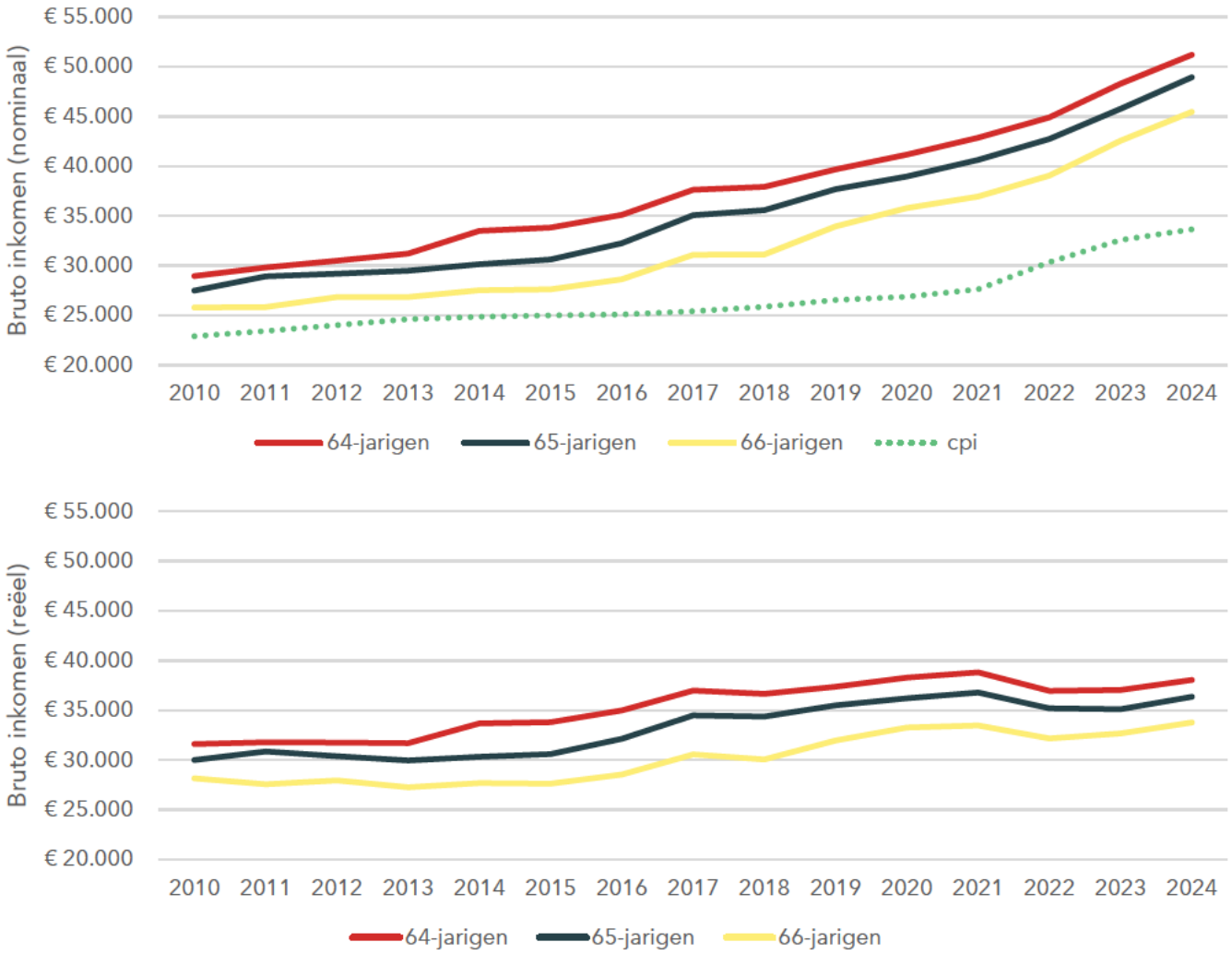
Noot: De figuur toont per jaar, leeftijdsgroep en opleidingsniveau het gemiddelde aandeel van elke inkomensbron in het totale inkomen. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder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

Sinds 2010 is het nominale bruto-inkomen van 64-, 65- en 66-jarigen vrijwel onafgebroken gestegen (zie Figuur 4.8, bovenste paneel). Deze stijging is zichtbaar in alle leeftijdsgroepen en hangt samen met zowel de verhoging van de AOW-uitkering als de algemene loonontwikkeling, die ook doorwerkt in uitkeringen en pensioenen.

Het reële bruto-inkomen (gecorrigeerd voor prijsontwikkelingen) laat zowel perioden van stabiliteit als van groei zien (zie Figuur 4.8, onderste paneel).[15] Tussen 2010 en 2016 bleef het reële bruto-inkomen van 66-jarigen vrijwel stabiel, terwijl het voor 64-jarigen wel toenam. De ontwikkeling van 65-jarigen lag tussen die van beide groepen in. Een mogelijke verklaring is dat 64-jarigen in deze periode vaker bleven werken en daardoor relatief vaker profiteerden van de loonontwikkeling. Voor 66-jarigen bestond het inkomen juist grotendeels uit AOW en aanvullend pensioen, waarvan de reële waarde in deze periode veel minder toenam. Naarmate de AOW-leeftijd verder werd verhoogd en ook 66-jarigen niet langer gedurende hun volledige 66e levensjaar recht hadden op AOW, zijn de inkomensontwikkelingen van de verschillende leeftijdsgroepen weer meer naar elkaar toegegroeid.

15 De daling in 2022 is het gevolg van de sterke prijsstijgingen in dat jaar, terwijl de stijging van lonen en uitkeringen pas met vertraging volgden.

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

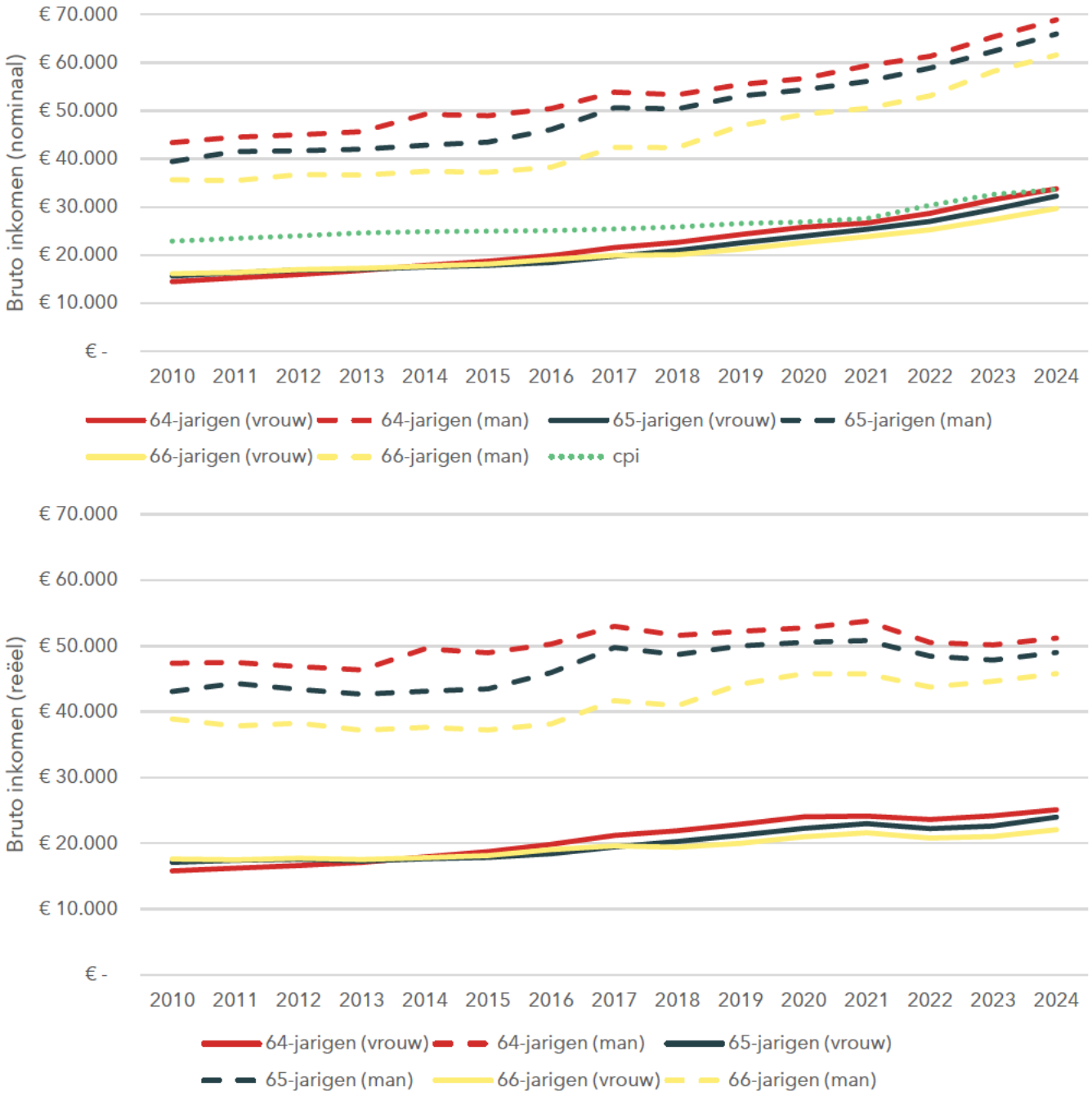


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 in de nominale figuur.

Het bruto-inkomen van vrouwen rond de AOW-leeftijd ligt aanzienlijk lager dan dat van mannen, zowel in nominale als in reële termen (zie Figuur 4.9). Deze verschillen sluiten aan bij de eerder beschreven verschillen in de inkomenssamenstelling, waarbij vrouwen relatief minder inkomen uit arbeid en aanvullend pensioen ontvangen en meer uit sociale zekerheid. Sociale zekerheidsuitkeringen zijn gemiddeld lager dan arbeidsinkomen.

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



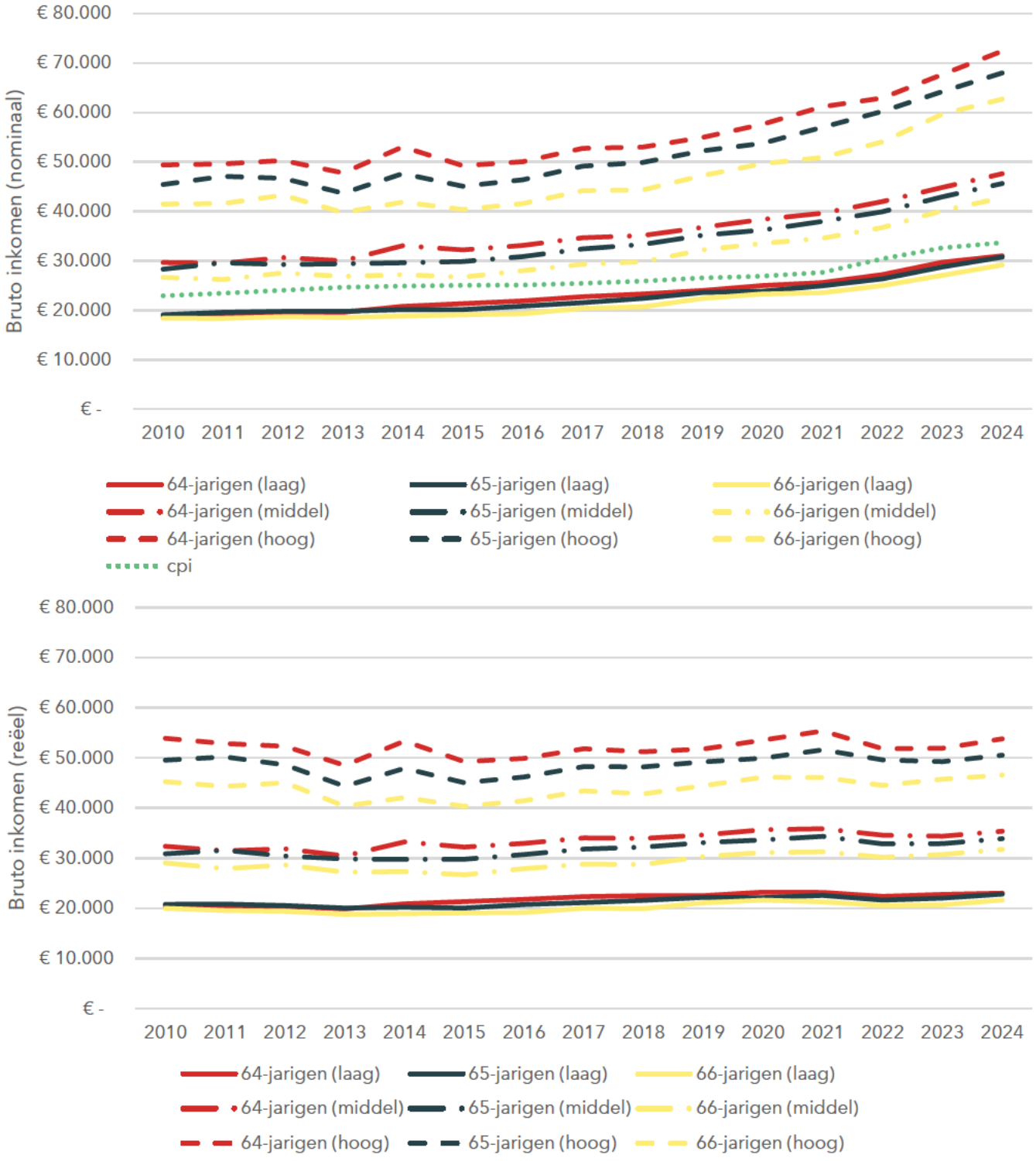
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 in de nominale figuur.

Het bruto inkomen stijgt naarmate het opleidingsniveau hoger is (zie Figuur 4.10). Over de gehele periode 2010 tot 2024 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

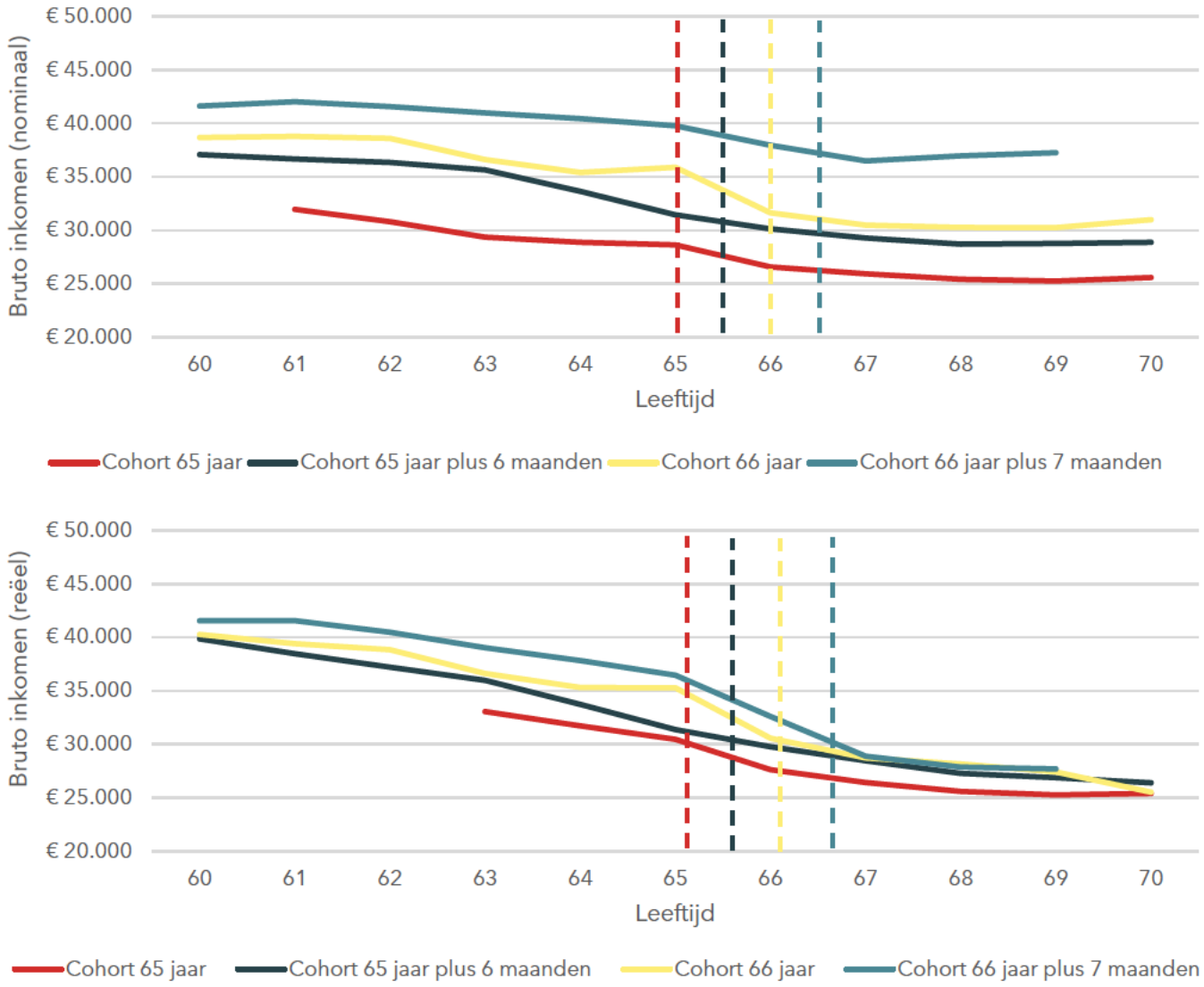
Noot: De figuur toont per jaar, leeftijdsgroep en opleidingsniveau het gemiddelde totale bruto inkomen. Het opleidingsniveau is gebaseerd op de hoogste behaalde opleiding, waarbij basisonderwijs, vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1 onder lager vallen, havo, vwo, mbo2-4 onder middelbaar en hbo en wo onder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

Op basis van deze analyse is het niet duidelijk of ook het netto-inkomen daalt. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd verandert de belasting- en premieheffing. Personen blijven inkomstenbelasting betalen, maar hoeven vanaf dat moment geen AOW-premie meer af te dragen. Hierdoor daalt het gecombineerde tarief van inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen in de eerste belastingschijf. Daarnaast kunnen zij, afhankelijk van hun inkomen, recht hebben op de ouderenkorting. Een daling van het bruto-inkomen hoeft daardoor niet in dezelfde mate door te werken in het netto-inkomen. In dit onderzoek is niet onderzocht in hoeverre deze fiscale verschillen de gevonden daling van het bruto-inkomen compenseren.

Latere cohorten 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 in 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.

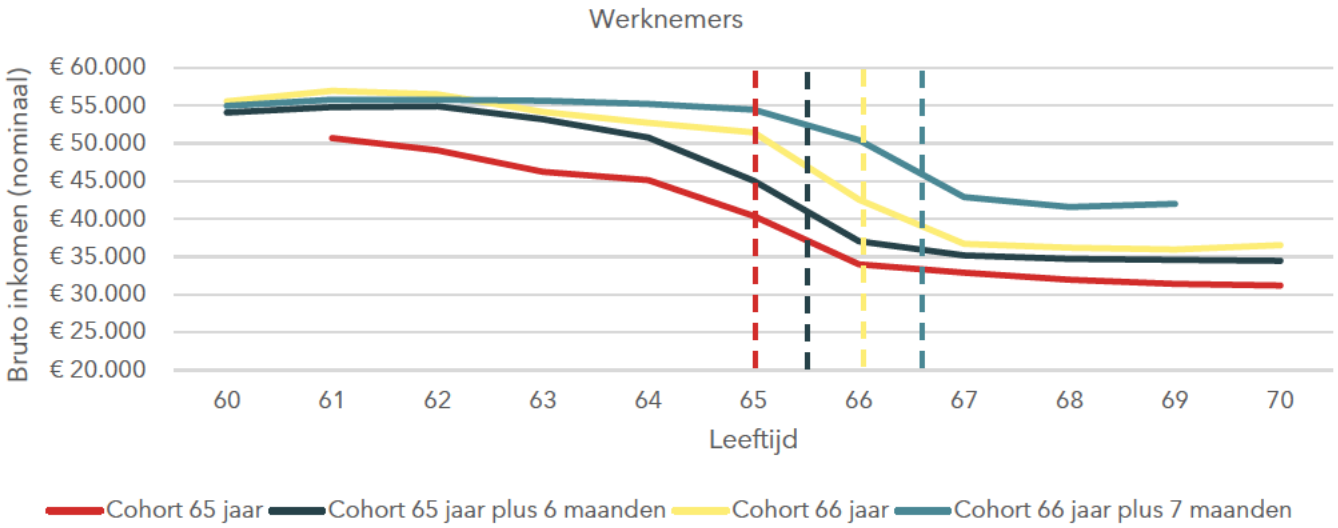
Figuur 4.11 Het bereiken van de AOW-leeftijd leidt niet tot een trendbreuk in het bruto-inkomen

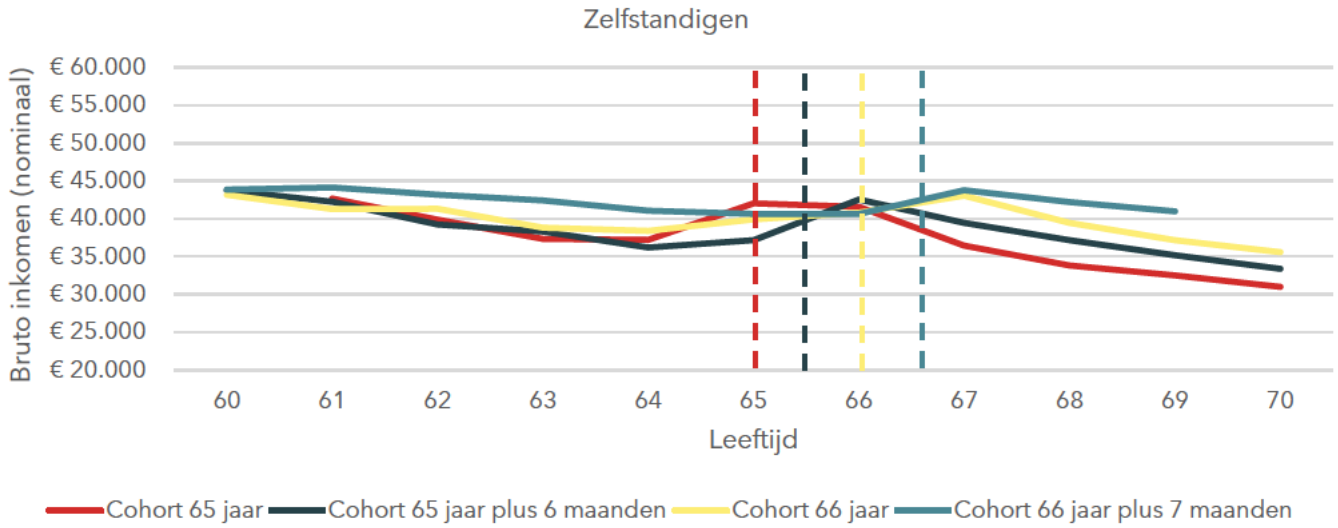


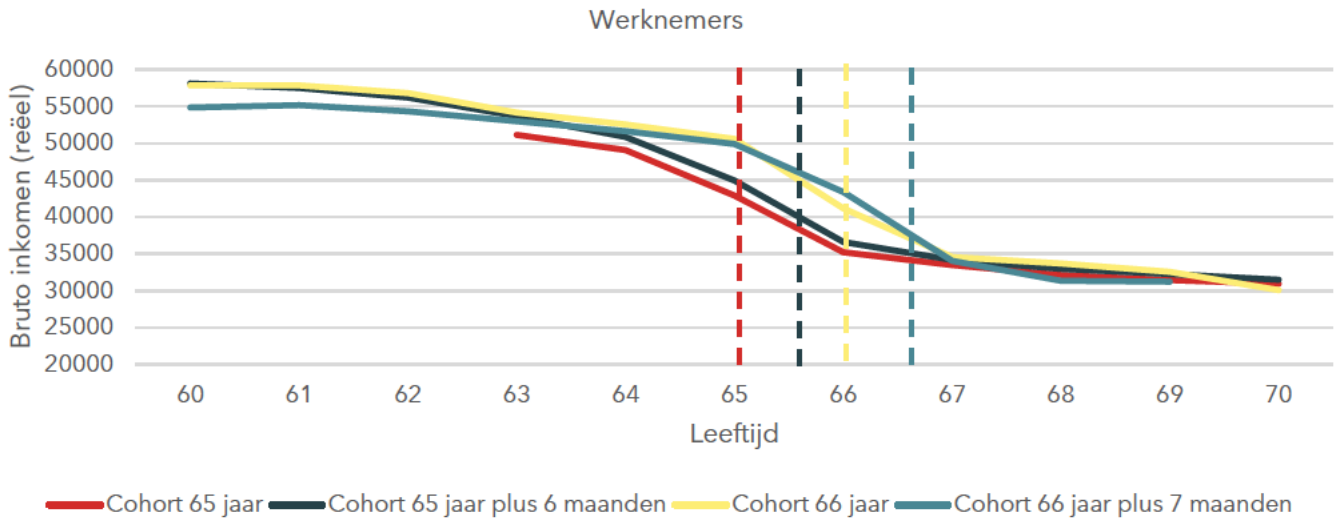
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek
Noot: De figuur toont per leeftijd en cohort het gemiddelde totale bruto-inkomen. Voor de reële figuur is de CPI vastgesteld in 2015 (2015=100).

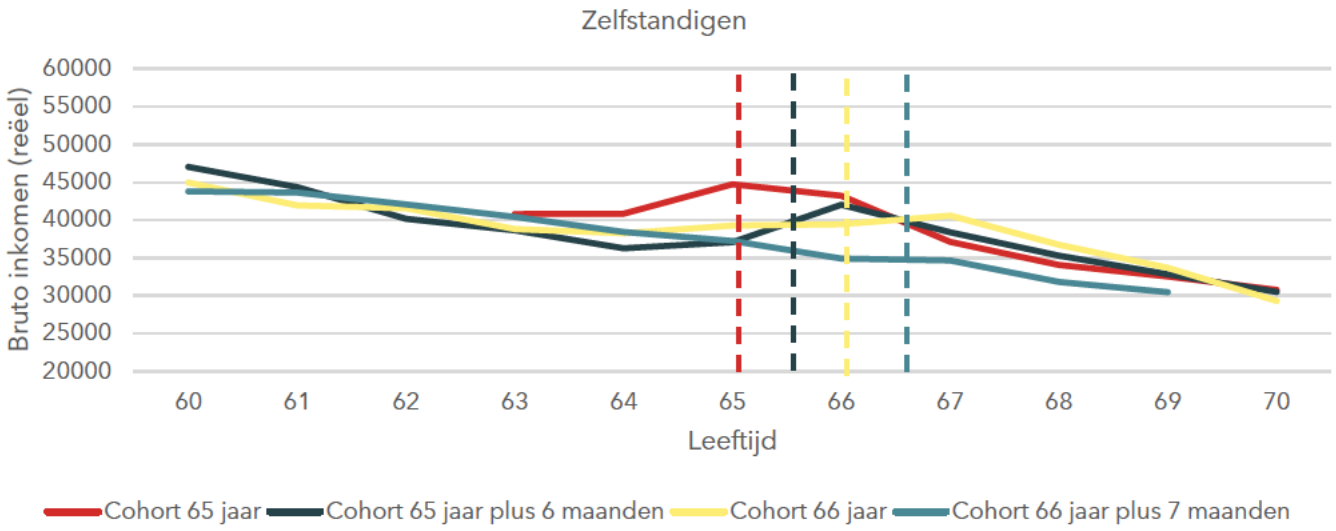
Bij werknemers is rond het bereiken van de AOW-leeftijd een iets sterkere daling van het bruto-inkomen zichtbaar dan bij zelfstandigen. Werknemers hebben vóór de AOW-leeftijd echter gemiddeld een aanzienlijk hoger bruto-inkomen. Na het bereiken van de AOW-leeftijd neemt dit verschil af en komt het gemiddelde bruto-inkomen van werknemers en zelfstandigen ongeveer op hetzelfde niveau uit.

Figuur 4.12 Rond de AOW-leeftijd hebben werknemers een iets sterkere inkomensdaling dan 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. De CPI is vastgesteld in 2015 (2015=100).

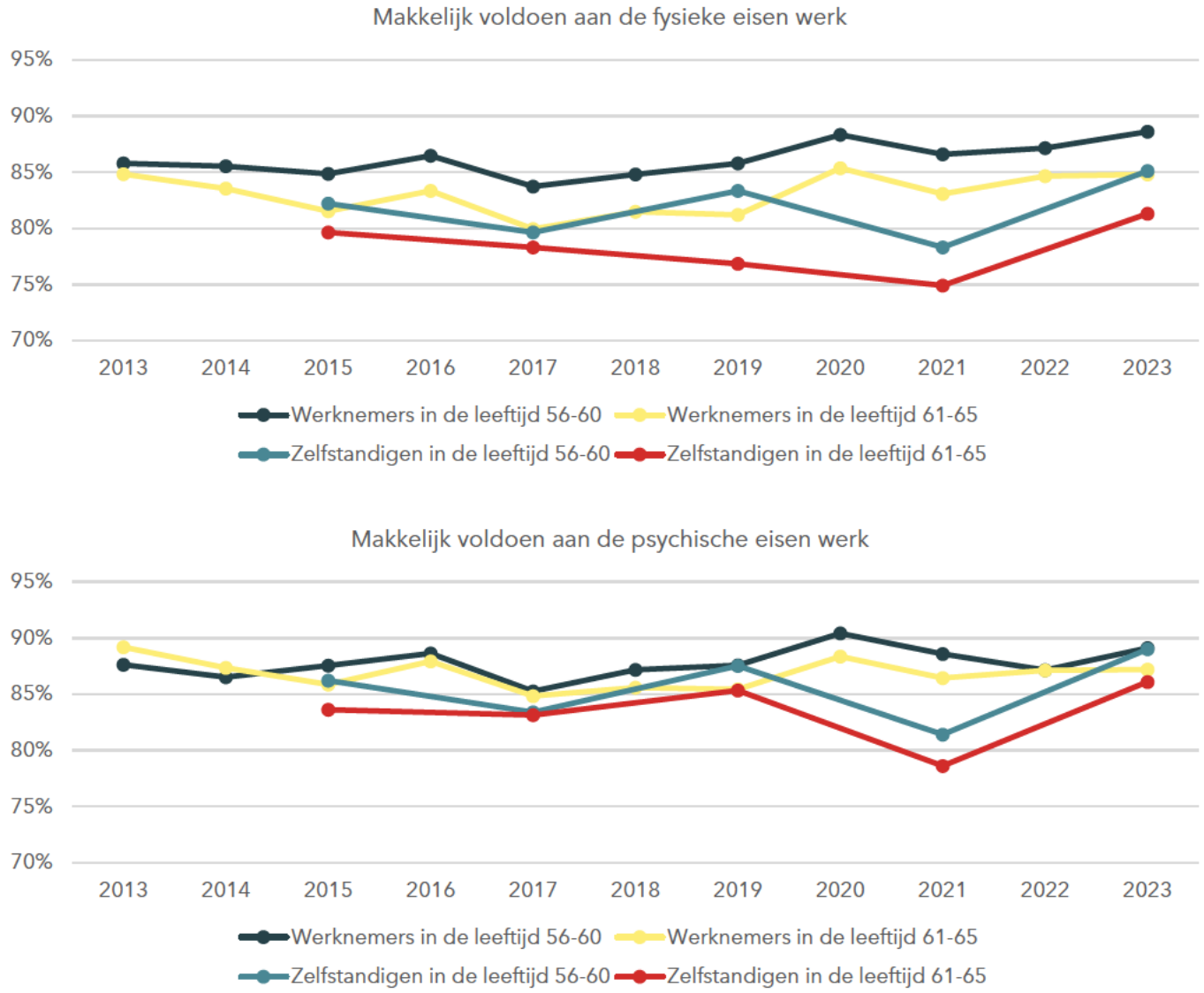
4.2 Inzetbaarheid en gezondheid

Over de periode 2015 tot en met 2023 is geen duidelijke trend zichtbaar in de mate waarin werknemers en zelfstandigen aangeven te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van hun werk (Figuur 4.13). Wel ligt het aandeel dat aangeeft aan de fysieke eisen te kunnen voldoen gedurende de gehele periode iets lager dan het aandeel dat aangeeft aan de psychische eisen te kunnen voldoen.

Voor de fysieke eisen geven jongere werkenden (56–60 jaar) iets vaker aan hieraan te kunnen voldoen dan oudere werkenden (61–65 jaar), al zijn de verschillen beperkt. Voor de psychische eisen zijn de verschillen tussen leeftijdsgroepen nog kleiner en is geen systematisch verschil tussen jongere en oudere werkenden zichtbaar. Alleen onder zelfstandigen is in 2021 een tijdelijke daling te zien in het aandeel dat aangeeft aan de psychische eisen te kunnen voldoen. Mogelijk hangt dit samen met de impact van de coronacrisis. In 2023 is dit aandeel weer terug op het niveau van vóór de coronaperiode.

De verschillen tussen opleidingsniveaus zijn vooral zichtbaar bij de fysieke eisen van het werk (zie Figuur A.2). Lager opgeleiden geven minder vaak aan te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van hun werk te kunnen voldoen dan hoger opgeleiden. Voor de psychische eisen zijn de verschillen tussen opleidingsniveaus daarentegen beperkt.

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.

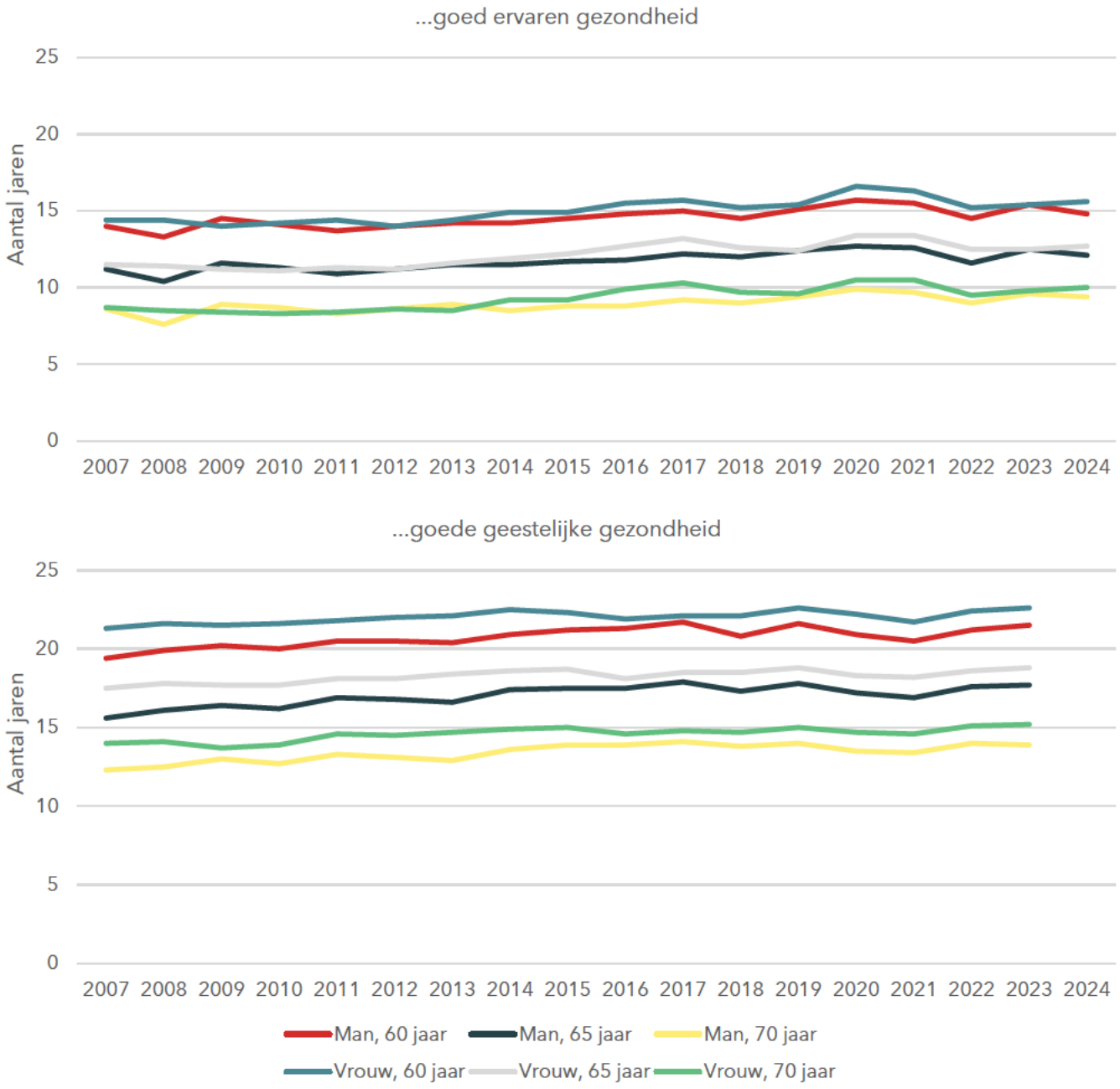
Sinds de verhoging van de AOW-leeftijd is over de langere termijn sprake van een geleidelijke verbetering in de ervaren gezondheid en geestelijke gezondheid. Tussen 2007 en 2023 nam de resterende levensverwachting in goed ervaren gezondheid toe met gemiddeld 8 maanden tot 1 jaar en 5 maanden, terwijl de resterende levensverwachting in goede geestelijke gezondheid toenam met 1 jaar en 2 maanden tot 2 jaar en 1 maand. Ter vergelijking: in dezelfde periode steeg de AOW-leeftijd met ruim 2 jaar. Volgens onderzoek van het RIVM (2019) zal de gezonde levensverwachting de komende jaren verder toenemen en vormt de ontwikkeling van de gezondheid op zichzelf geen belemmering voor een verdere verhoging van de AOW-leeftijd.

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 en 2024 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 Peracchi, 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. Het CBS berekent de levensverwachting in goed ervaren gezondheid door de leeftijdsspecifieke sterftekansen te combineren met gegevens uit de Gezondheidsenquête. Respondenten die hun gezondheid als 'goed' of 'zeer goed' beoordelen, worden als gezond beschouwd. Op basis van de huidige sterfte- en gezondheidskansen wordt vervolgens berekend hoeveel jaren iemand naar verwachting nog in goed ervaren gezondheid zal leven.

Referenties

CBS (2024). De arbeidsmarkt in cijfers 2024. Via https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2024/arbeidsomstandigheden/

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.

CBS Statline (2025c). Startende zelfstandigen; positie jaar eerder, SBI 2008, kenmerken. Via StatLine - Startende zelfstandigen; positie jaar eerder, SBI 2008, kenmerken

CPB. (2018). Arbeidsparticipatie. *CPB Notitie, 20 december 2018*.

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

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.

Van Ooijen, R., & Brouwer, S. (2025). Prolongation of Working Life and Its Effect on Work Disability and Retirement Income. *Netspar Industry paper 2025-09*

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.

Rijksoverheid. (2025). Aantallen en profielen RVU'ers. Via: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/05/28/bijlage-3-aantallen-en-profielen-rvu-ers

RIVM. (2019). Gezondheid en arbeidsparticipatie rond de AOW-leeftijd. Verwachte ontwikkelingen tot 2040. RIVM-rapport 2019-0219

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.

Uitvoering van Beleid. Via https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/oo-fondsen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/over-rvu

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 (2025a). UWV Kwantitatieve informatie 2025. Via https://www.uwv.nl/assets-kai/files/e6c076e8-30cc-481c-b04f-3c3ca52c7a41/uwv-kwantitatieve-Informatie-2025.pdf

UWV (2025b). De instroom in de WIA is opnieuw gestegen. Hoe komt dit? Via https://www.uwv.nl/nl/publicaties/kennis/2025/de-instroom-in-de-wia-is-opnieuw-gestegen-hoe-komt-dit?

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.

Begrippenlijst

Actieve substitutie
Het verschijnsel dat personen die langer moeten doorwerken actief gebruikmaken van een socialezekerheidsvoorziening als alternatieve route om vroeger te stoppen met werken.

AOW-leeftijd
De wettelijke leeftijd waarop iemand recht krijgt op een AOW-uitkering.

Behandelgroep
De groep personen die net wél met een verhoging van de AOW-leeftijd te maken kreeg: geboren tot maximaal zes maanden ná de drempelwaarde.

Betreffende AOW-leeftijd
De AOW-leeftijd die geldt na de betreffende verhoging. Als de AOW-leeftijd bijvoorbeeld wordt verhoogd van 65 jaar en 3 maanden naar 65 jaar en 6 maanden, is 65 jaar en 6 maanden de betreffende AOW-leeftijd.

Cohort
Een groep personen die op basis van hun geboortedatum dezelfde wettelijke AOW-leeftijd heeft.

Controlegroep
De groep personen die net niet met een verhoging van de AOW-leeftijd te maken kreeg: geboren tot maximaal zes maanden vóór de drempelwaarde.

Drempelwaarde
De specifieke geboortedatum waarop de geldende AOW-leeftijd verandert. Personen die vóór deze datum zijn geboren, vallen onder de voorgaande AOW-leeftijd; personen die op of na deze datum zijn geboren, onder de nieuwe betreffende AOW-leeftijd.

Hoofdinkomen
De belangrijkste inkomensbron van een persoon in een bepaalde periode. Het hoofdinkomen bepaalt in deze monitor hoe iemand wordt geclassificeerd.

Leeftijd
De leeftijd van personen of cohorten op een bepaald meetmoment.

Niveau-effect
Het onderliggende gemiddelde niveau van een arbeidsmarktpositie in de controlegroep en de behandelgroep, gemeten op de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand. Zie Bijlage B.4 voor meer uitleg.

Passieve substitutie
Het verschijnsel dat het beroep op sociale zekerheid toeneemt doordat personen die al een uitkering ontvangen daar langer in blijven, omdat zij later AOW ontvangen.

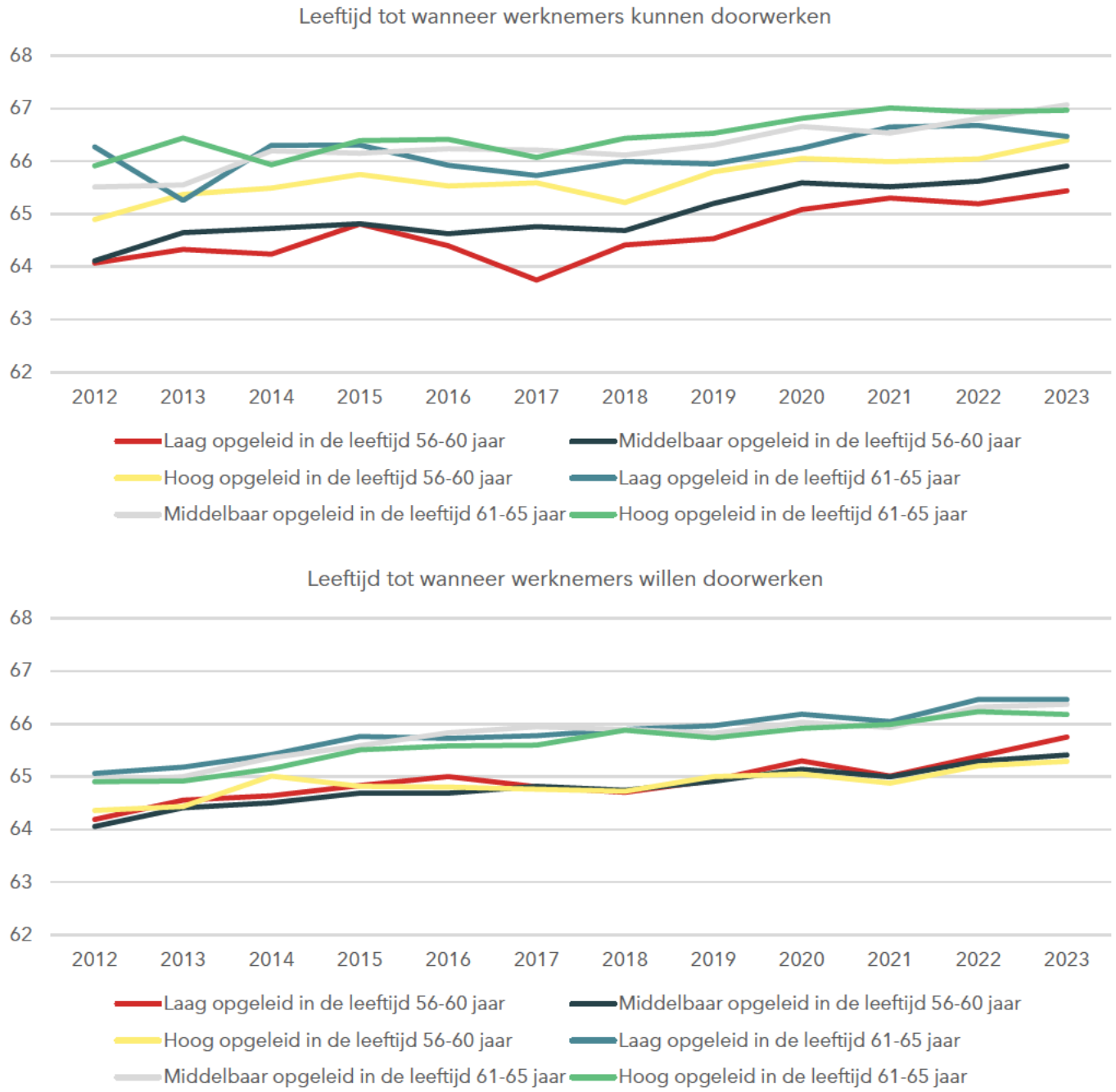
Pensioenleeftijd
De leeftijd waarop een persoon met pensioen gaat. In deze monitor is dit, tenzij anders aangegeven, gedefinieerd als de leeftijd waarop pensioen voor het eerst de belangrijkste inkomensbron vormt. De pensioenleeftijd kan vóór, op of na de AOW-leeftijd liggen.

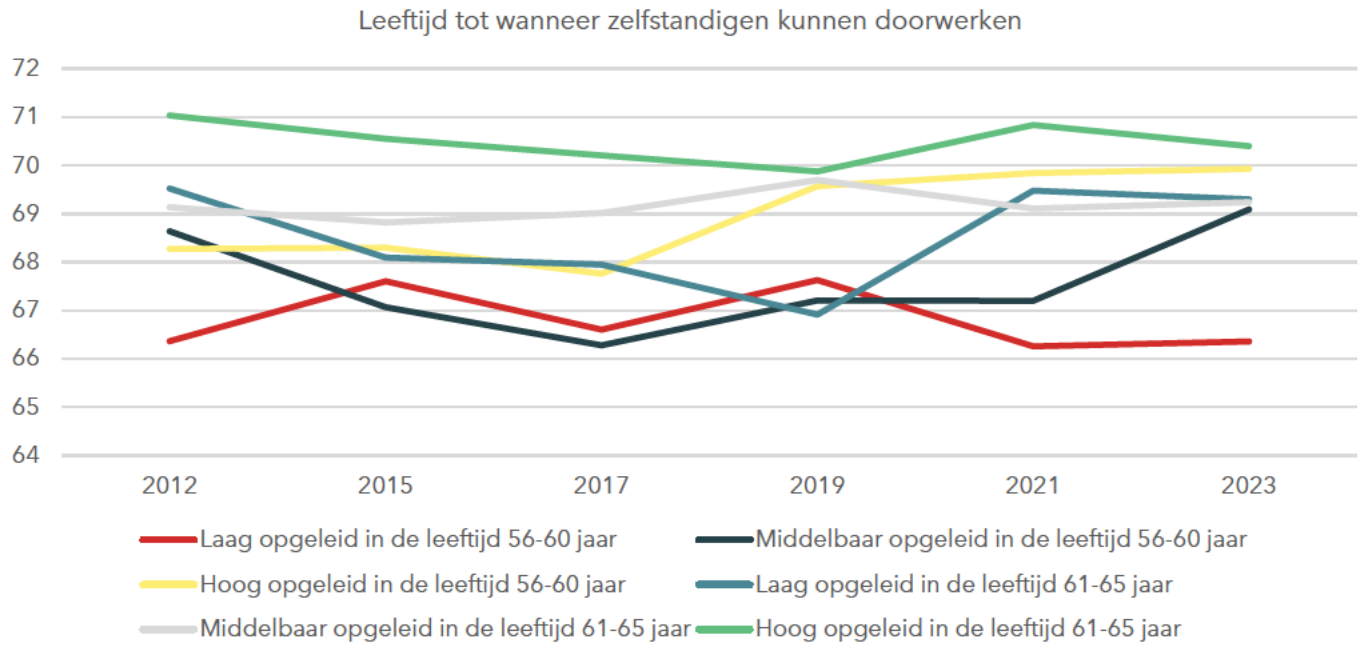
Regression discontinuity design (RDD)
Een onderzoeksmethode waarmee het causale effect van een beleidsmaatregel wordt geschat door personen vlak aan weerszijden van een scherpe grens met elkaar te vergelijken. In deze monitor worden hiermee groepen vergeleken die net wel en net niet te maken kregen met een verhoging van de AOW-leeftijd. Zie Bijlage B voor een uitgebreidere toelichting op de methode.

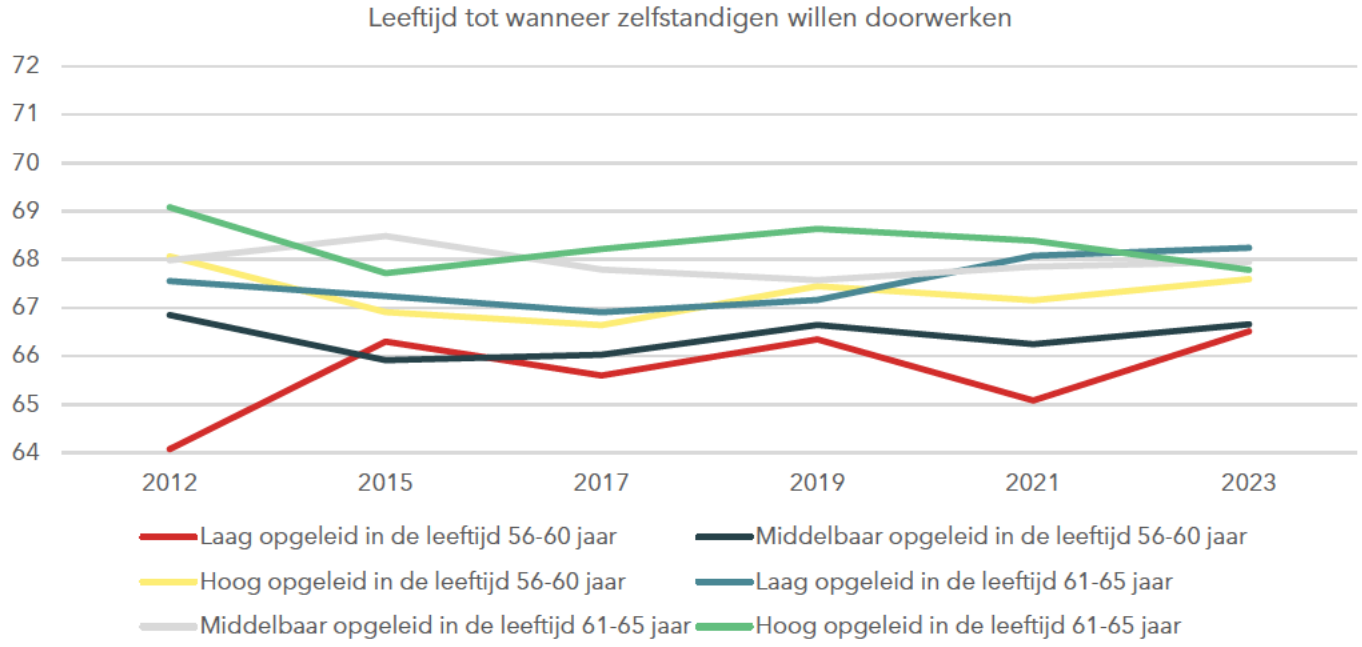
Voorgaande AOW-leeftijd
De AOW-leeftijd die gold vóór de betreffende verhoging. Als de AOW-leeftijd bijvoorbeeld wordt verhoogd van 65 jaar en 3 maanden naar 65 jaar en 6 maanden, is 65 jaar en 3 maanden de voorgaande AOW-leeftijd.

Bijlage A Cijfers en figuren

Figuur A.1 Kunnen en willen doorwerken naar opleidingsniveau



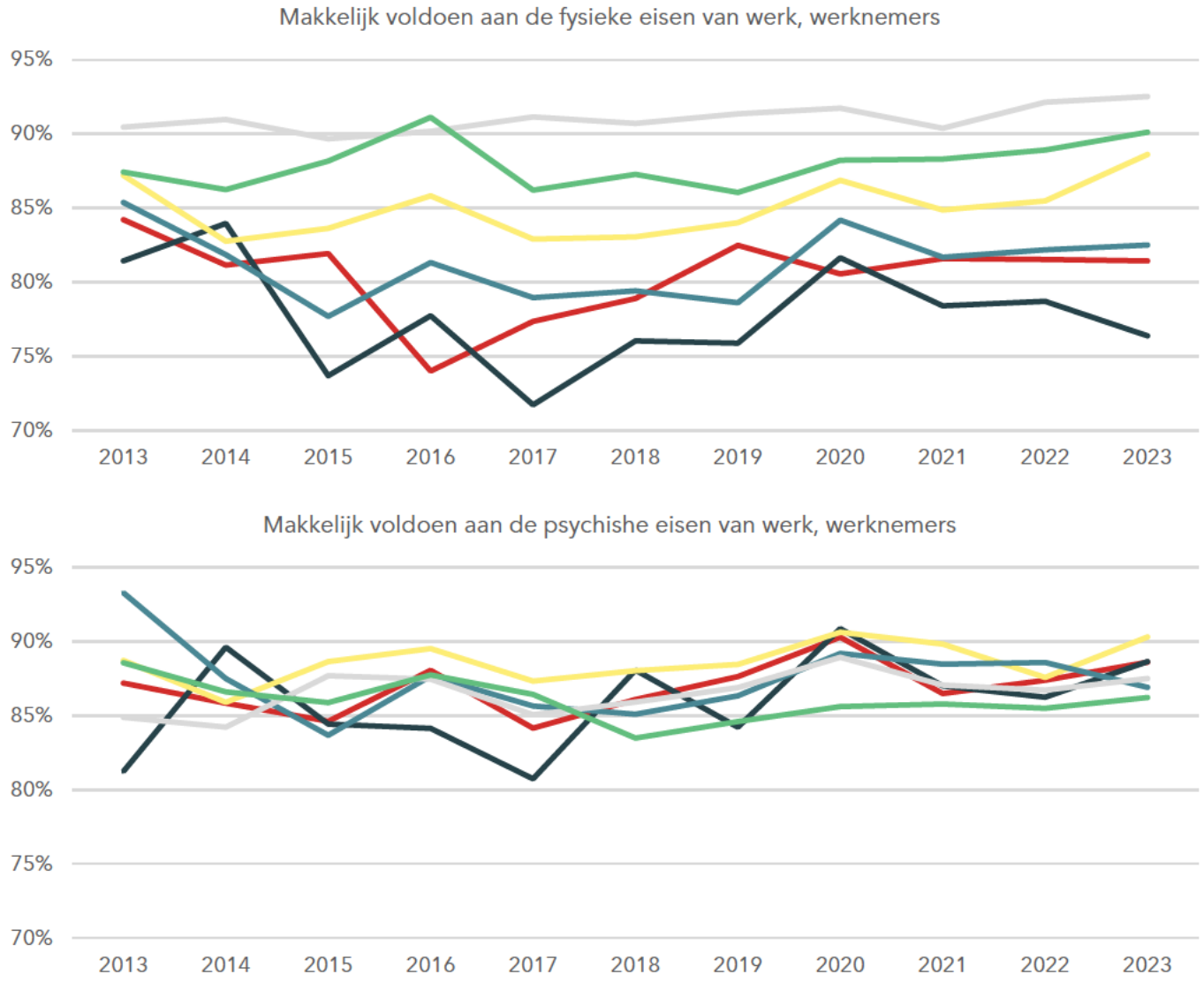


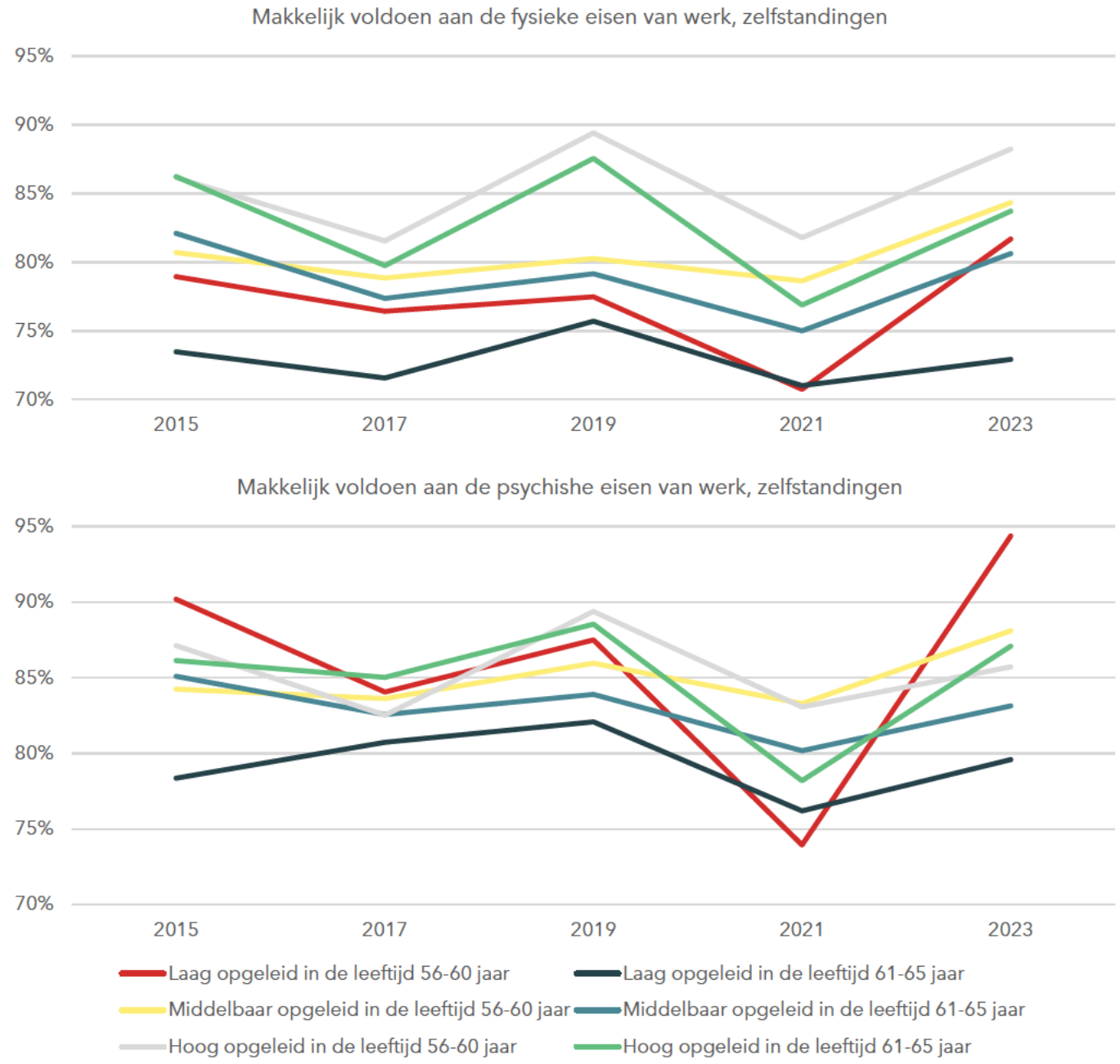


Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De weergegeven 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

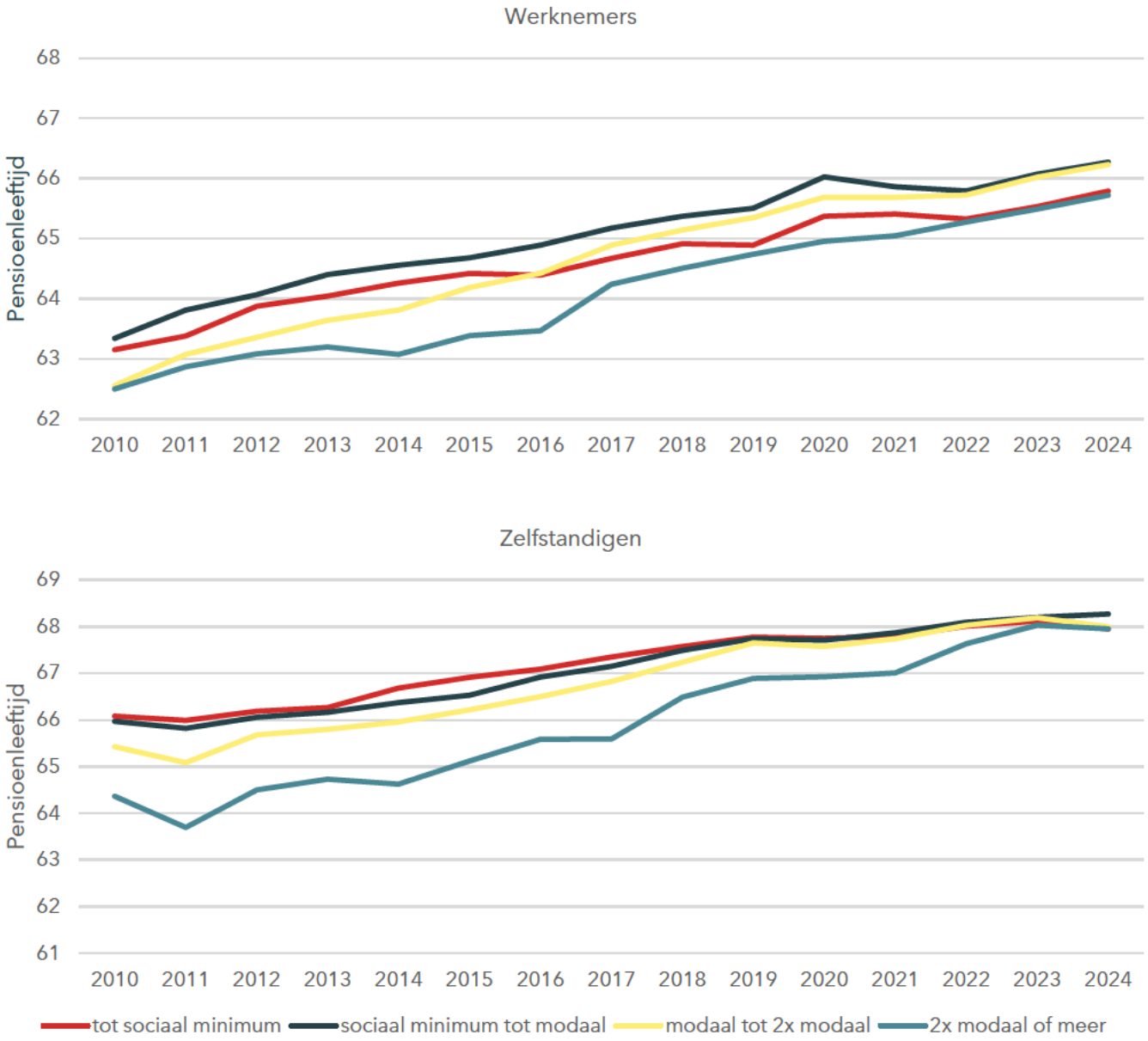




Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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.

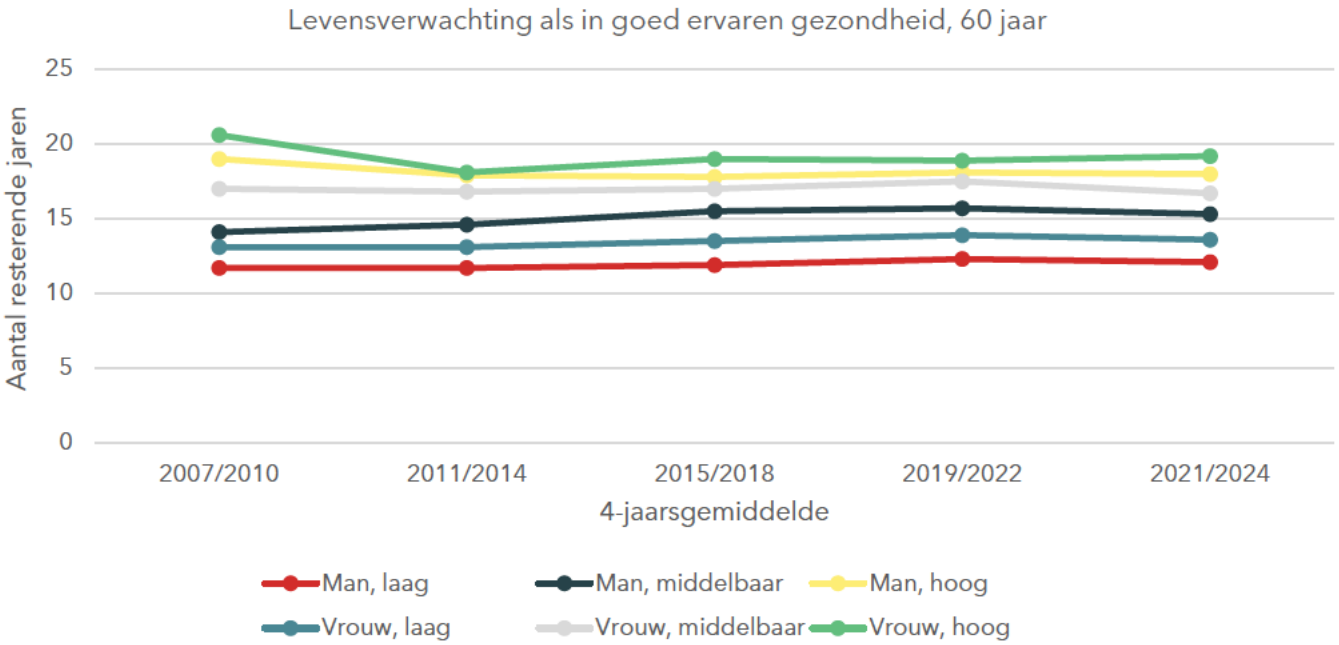
Figuur A.3 Gemiddelde pensioenleeftijd naar type werkende en inkomenscategorie

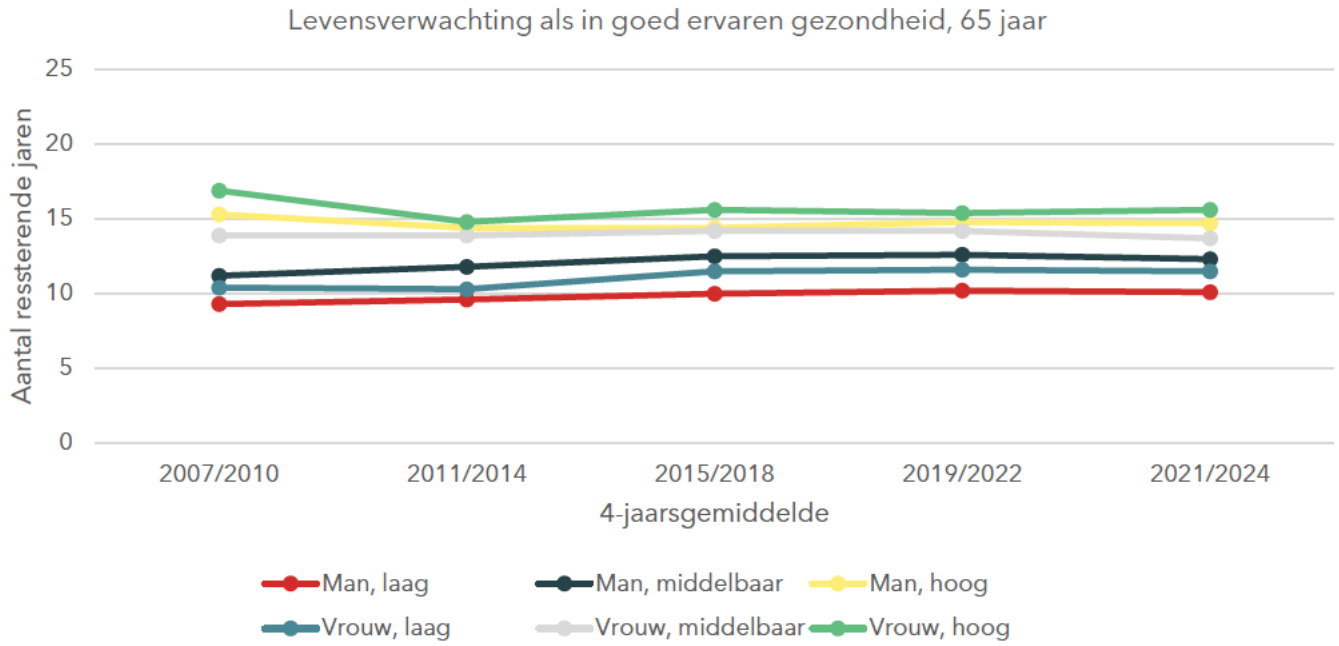


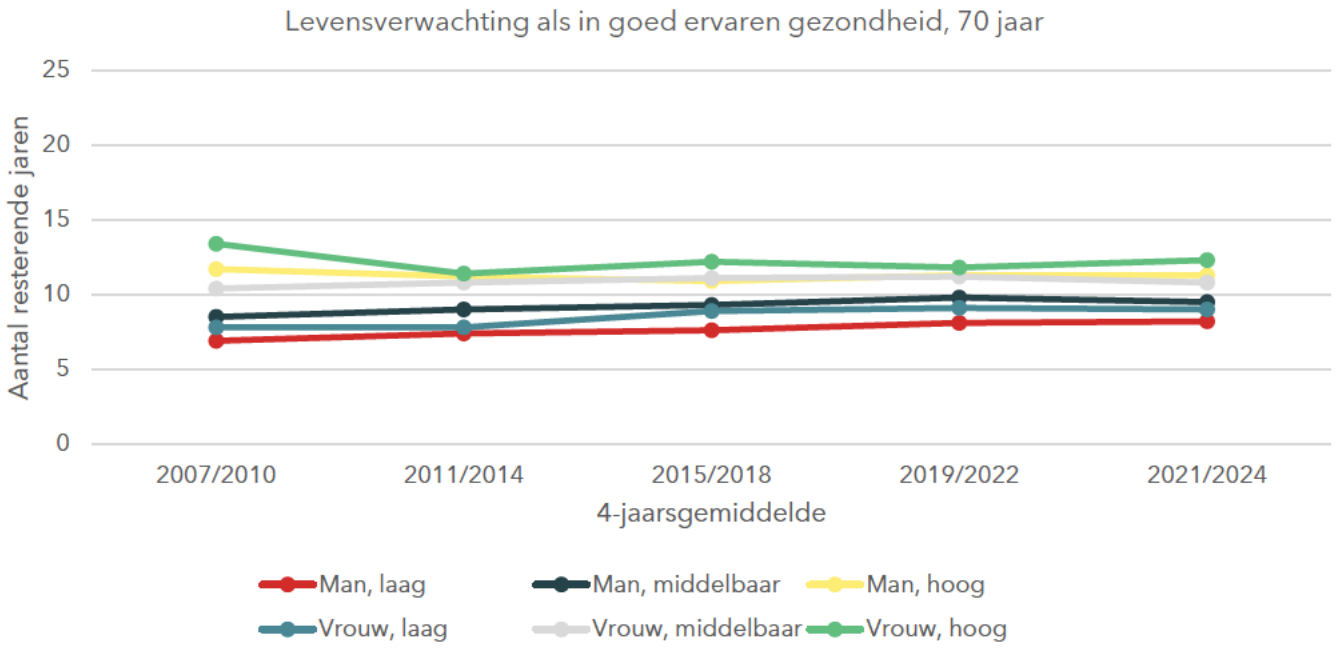
Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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.

Figuur A.4 Levensverwachting in resterende jaren in goed ervaren gezondheid



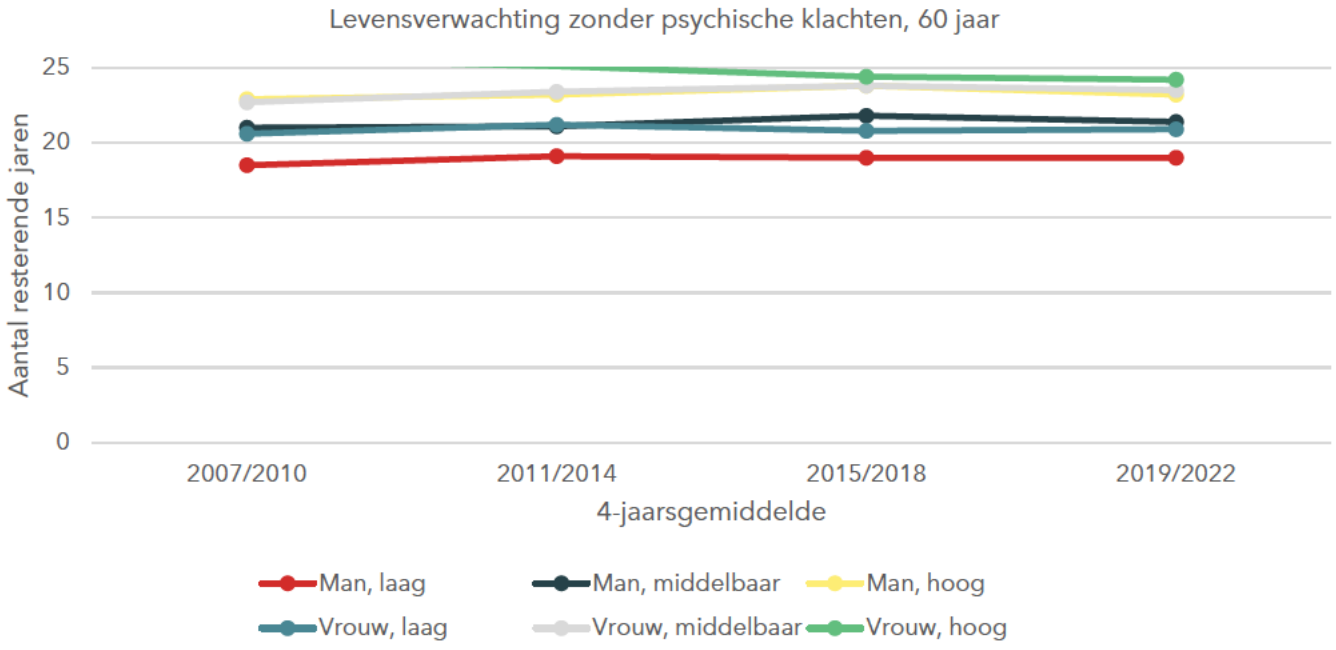


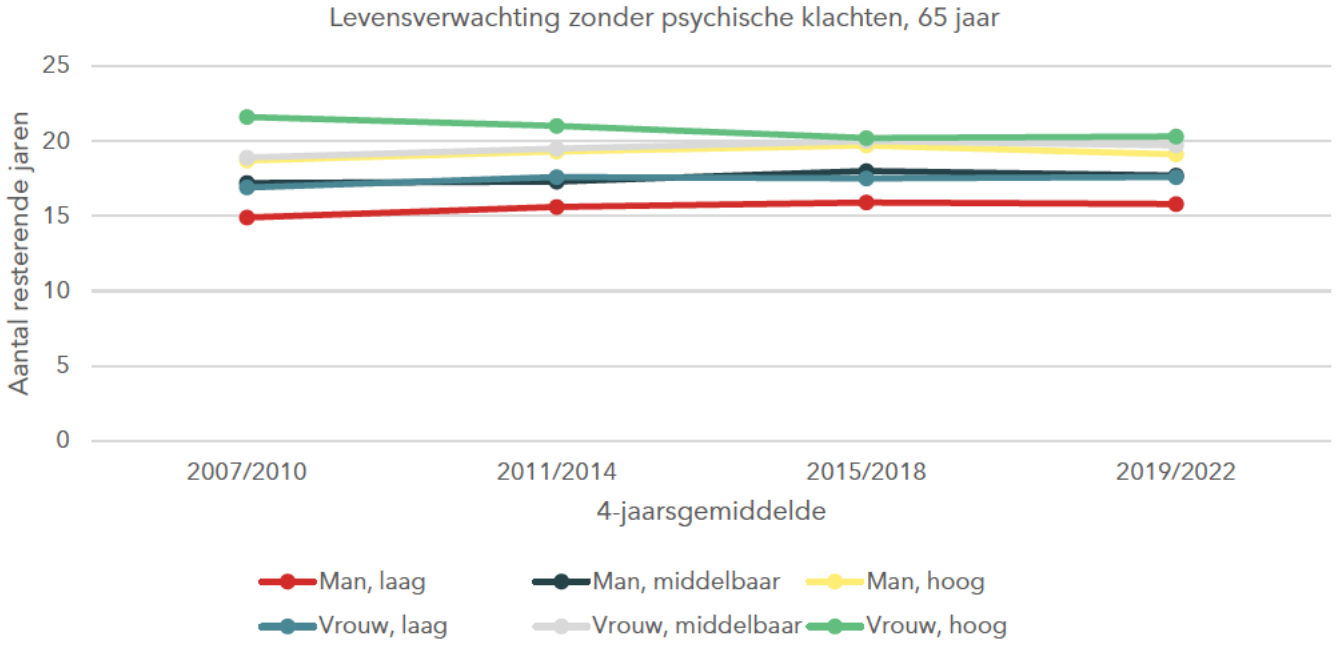


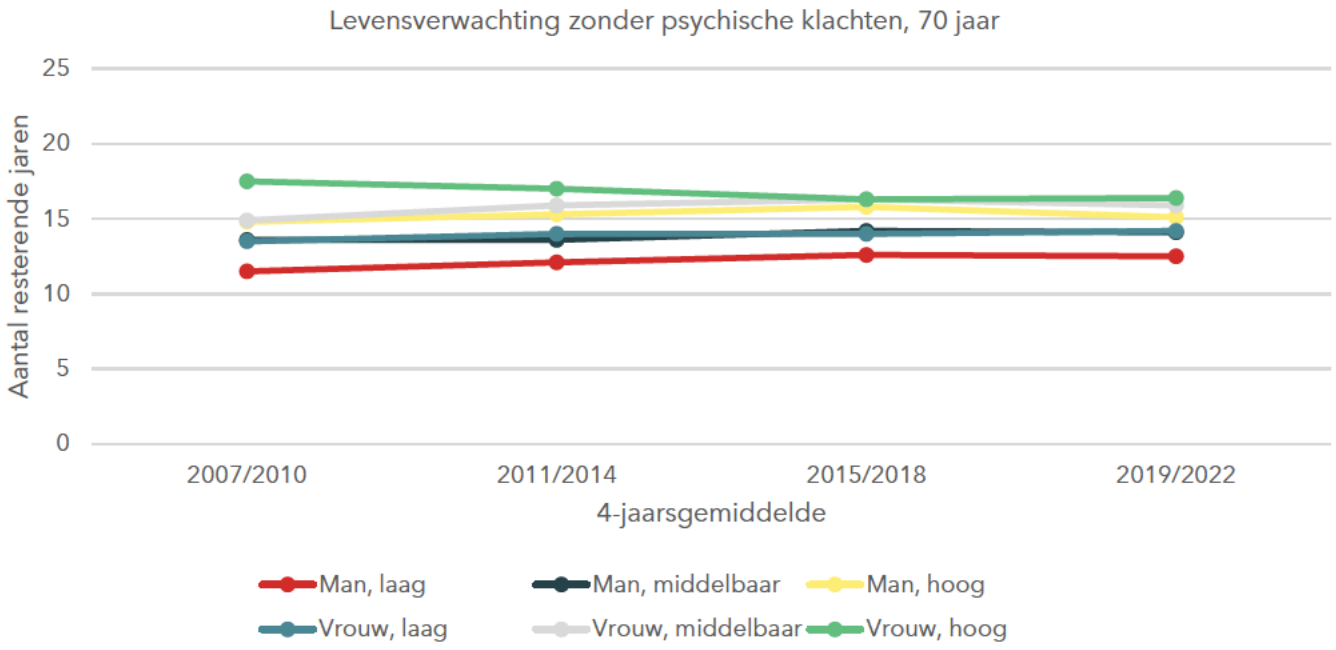
Bron: CBS Statline (2025a).

Noot: De figuur geeft per jaar, leeftijd en geslacht de gemiddelde resterende jaren in als goed ervaren gezondheid en goede geestelijke gezondheid. Het CBS berekent de levensverwachting in goed ervaren gezondheid door de leeftijdsspecifieke sterftekansen te combineren met gegevens uit de Gezondheidsenquête. Respondenten die hun gezondheid als 'goed' of 'zeer goed' beoordelen, worden als gezond beschouwd. Op basis van de huidige sterfte- en gezondheidskansen wordt vervolgens berekend hoeveel jaren iemand naar verwachting nog in goed ervaren gezondheid zal leven.

Figuur A.5 Levensverwachting in resterende jaren zonder psychische klachten







Bron: CBS Statline

Figuur A.6 Verdeling pensioenleeftijd per cohort

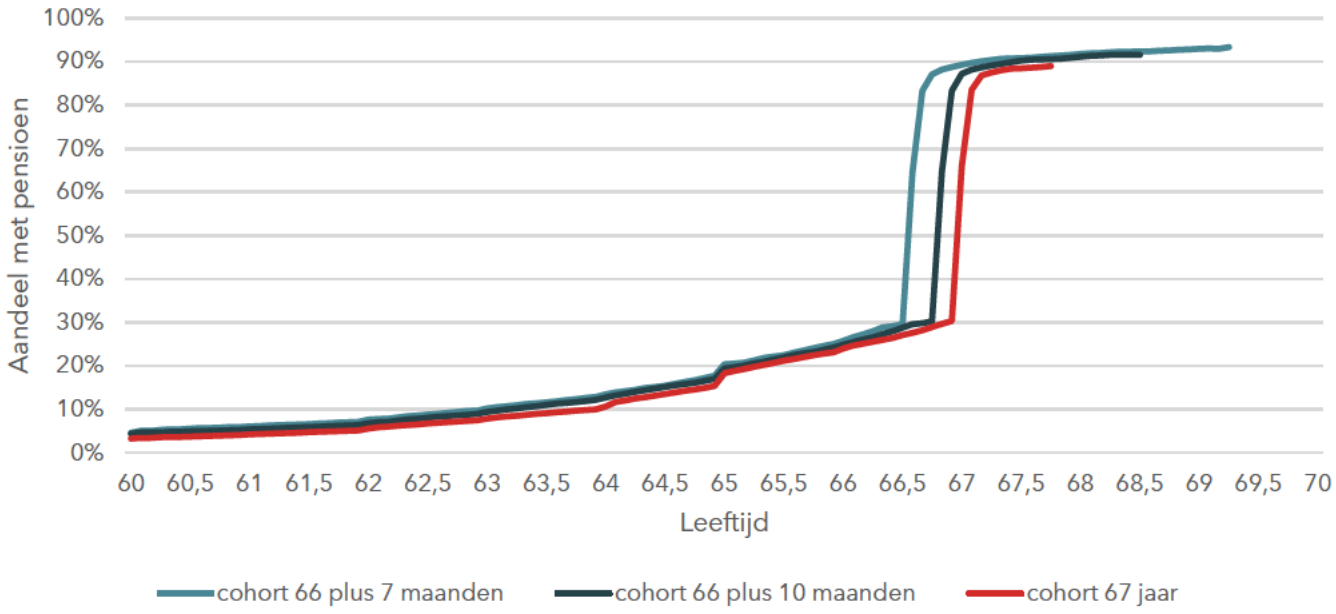




Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

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 cohort 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. Vanaf het cohort met een AOW-leeftijd van 65 jaar en 6 maanden kunnen de cijfers nog veranderen, omdat deze cohorten de maximale waarnemingsleeftijd van 75 jaar nog niet hebben bereikt. De cijfers voor de meest recente cohorten kunnen daardoor nog het sterkst wijzigen.

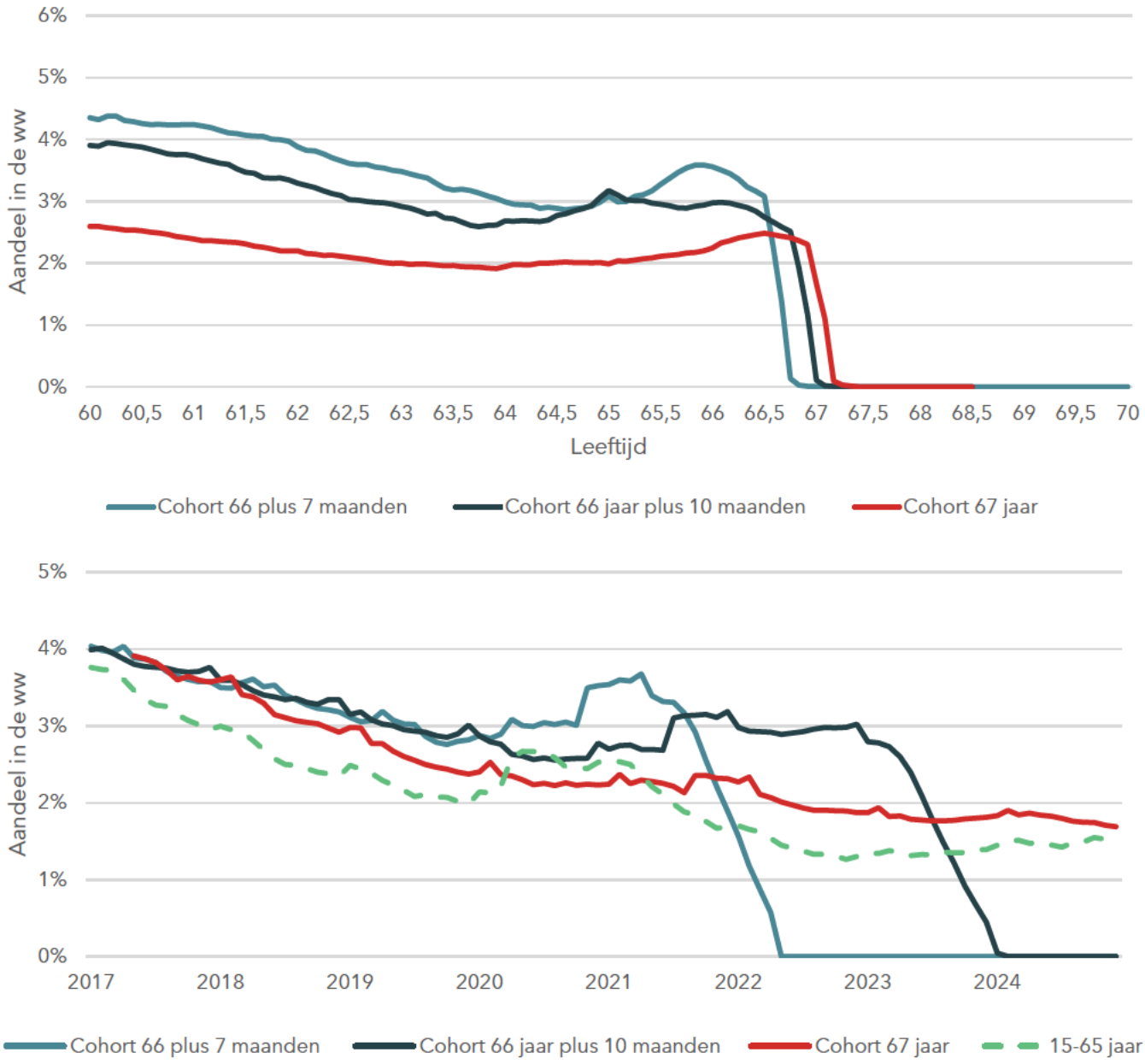
Figuur A.7 Het aandeel met pensioen voor de meest recente cohorten



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. De cohorten met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden, 66 jaar en 10 maanden en 67 jaar bereiken in 2024 respectievelijk een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden, 68 jaar en 6 maanden en 67 jaar en 9 maanden. Deze cohorten kunnen daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Figuur A.8 Het aandeel in de WW voor de meest recente cohorten



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. In de figuren naar jaar is de groep 15 tot 65-jarigen toegevoegd als referentiegroep. De cohorten met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden, 66 jaar en 10 maanden en 67 jaar bereiken in 2024 respectievelijk een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden, 68 jaar en 6 maanden en 67 jaar en 9 maanden. Deze cohorten kunnen daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Figuur A.9 Het aandeel in de ZW/WIA voor de meest recente cohorten



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). In de figuur naar jaar is de groep 15- tot 65-jarigen toegevoegd als referentiegroep. De cohorten met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden, 66 jaar en 10 maanden en 67 jaar bereiken in 2024 respectievelijk een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden, 68 jaar en 6 maanden en 67 jaar en 9 maanden. Deze cohorten kunnen daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

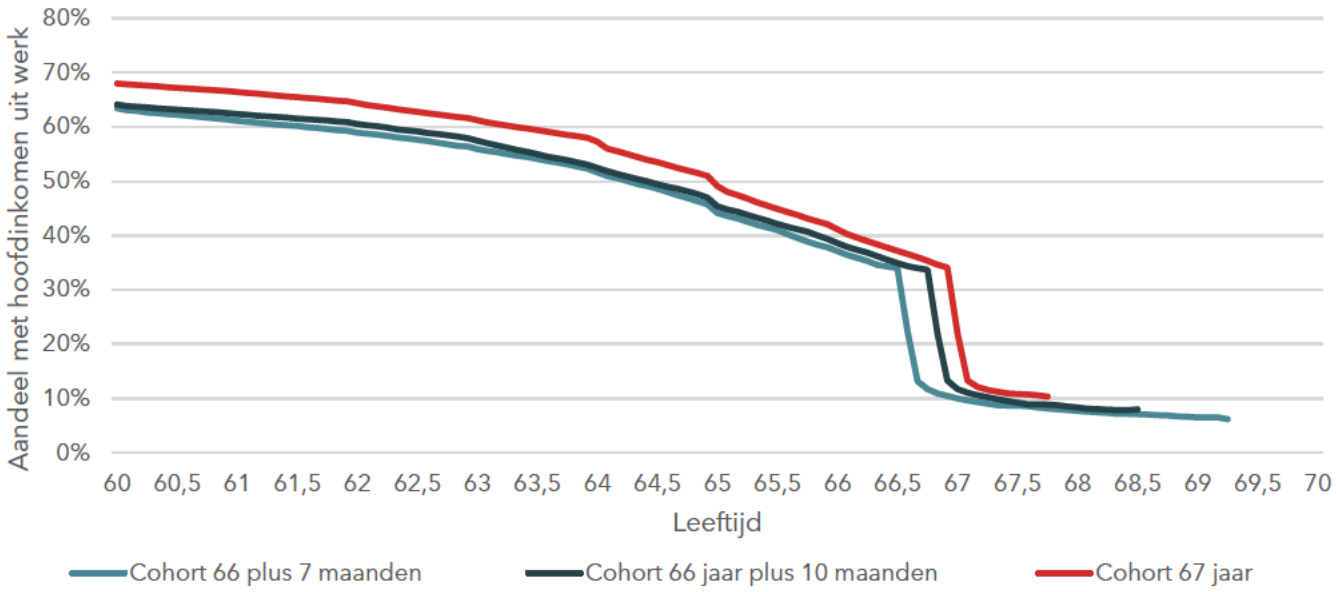
Figuur A.10 Het aandeel in de bijstand voor de meest recente cohorten



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). In de figuur naar jaar is de groep 15- tot 65-jarigen toegevoegd als referentiegroep. De cohorten met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden, 66 jaar en 10 maanden en 67 jaar bereiken in 2024 respectievelijk een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden, 68 jaar en 6 maanden en 67 jaar en 9 maanden. Deze cohorten kunnen daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

Figuur A.11 Arbeidsparticipatie voor de meest recente cohorten



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 2024 een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden en kan daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd. De cohorten met een AOW-leeftijd van 66 jaar en 7 maanden, 66 jaar en 10 maanden en 67 jaar bereiken in 2024 respectievelijk een maximale leeftijd van 69 jaar en 3 maanden, 68 jaar en 6 maanden en 67 jaar en 9 maanden. Deze cohorten kunnen daarom nog niet tot de leeftijd van 70 jaar worden gevolgd.

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

	IOW x 1000	IOAW x 1000	IOAZ x 1000	Totaal x 1000
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**
2023	9,8	13,8	1,5	**25,1**
2024	9,2	11,6	1,5	**22,3**

Bron: CBS Statline (2025b)

Tabel A.2 Aantallen per cohort per leeftijd naar de verschillende arbeidsmarktposities

Leeftijd en cohort	Totaal	Pensioen	WW	WIA/ZW	Bijstand	Werk	Overig
64 jaar en 1 maand							
Cohort 65	**626.800 (100%)**	261.300 (42%)	11.800 (2%)	83.700 (13%)	21.200 (3%)	114.100 (18%)	134.700 (21%)
Cohort 65 + 6	**150.000 (100%)**	34.900 (23%)	6.700 (4%)	18.800 (13%)	5.400 (4%)	54.100 (36%)	30.000 (20%)
Cohort 66	**155.200 (100%)**	30.800 (20%)	7.400 (5%)	19.600 (13%)	6.100 (4%)	62.500 (40%)	28.700 (19%)
Cohort 66 + 7	**160.000 (100%)**	22.200 (14%)	4.700 (3%)	20.400 (13%)	6.600 (4%)	81.600 (51%)	24.400 (15%)
64, jaar en 7 maanden							
Cohort 65	**624.400 (100%)**	271.400 (43%)	10.600 (2%)	81.800 (13%)	20.500 (3%)	105.500 (17%)	134.600 (22%)
Cohort 65 + 6	**149.500 (100%)**	37.500 (25%)	6.900 (5%)	18.900 (13%)	5.500 (4%)	50.300 (34%)	30.500 (20%)
Cohort 66	**154.300 (100%)**	33.300 (22%)	7.500 (5%)	20.000 (13%)	6.100 (4%)	58.300 (38%)	29.100 (19%)
Cohort 66 + 7	**159.500 (100%)**	25.300 (16%)	4.600 (3%)	20.900 (13%)	6.700 (4%)	76.600 (48%)	25.400 (16%)
65 jaar en 1 maand							
Cohort 65	**621.800 (100%)**	579.500 (93%)	500 (0%)	700 (0%)	1.200 (0%)	37.000 (6%)	2.900 (0%)
Cohort 65 + 6	**148.300 (100%)**	46.100 (31%)	5.700 (4%)	18.200 (12%)	5.200 (4%)	44.700 (30%)	28.400 (19%)
Cohort 66	**153.800 (100%)**	39.500 (26%)	7.000 (5%)	20.100 (13%)	6.200 (4%)	53.000 (34%)	28.000 (18%)
Cohort 66 + 7	**158.400 (100%)**	32.500 (21%)	4.700 (3%)	20.900 (13%)	6.700 (4%)	69.100 (44%)	24.500 (15%)
65 jaar en 7 maanden							
Cohort 65	**618.200 (100%)**	582.800 (94%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	33.200 (5%)	1.600 (0%)
Cohort 65 + 6	**147.800 (100%)**	129.500 (88%)	1.300 (1%)	200 (0%)	600 (0%)	14.800 (10%)	1.500 (1%)
Cohort 66	**152.700 (100%)**	44.000 (29%)	6.300 (4%)	20.000 (13%)	6.000 (4%)	48.400 (32%)	28.000 (18%)
Cohort 66 + 7	**157.900 (100%)**	36.300 (23%)	5.300 (3%)	21.400 (14%)	6.700 (4%)	63.500 (40%)	24.600 (16%)
66 jaar en 1 maand							
Cohort 65	**614.400 (100%)**	582.300 (95%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	30.500 (5%)	1.300 (0%)
Cohort 65 + 6	**146.600 (100%)**	135.300 (92%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	10.800 (7%)	500 (0%)

Cohort 66	**152.100 (100%)**	130.100 (86%)	2.700 (2%)	400 (0%)	500 (0%)	16.800 (11%)	1.600 (1%)
Cohort 66 + 7	**156.700 (100%)**	41.600 (27%)	5.500 (4%)	21.200 (14%)	6.500 (4%)	57.000 (36%)	24.900 (16%)
66 jaar en 8 maanden							
Cohort 65	**610.200 (100%)**	581.400 (95%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	27.400 (4%)	1.200 (0%)
Cohort 65 + 6	**145.900 (100%)**	136.000 (93%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	9.400 (6%)	400 (0%)
Cohort 66	**150.800 (100%)**	138.600 (92%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	11.700 (8%)	400 (0%)
Cohort 66 + 7	**156.100 (100%)**	130.000 (83%)	2.200 (1%)	700 (0%)	500 (0%)	20.500 (13%)	2.200 (1%)
67 jaar en 1 maand							
Cohort 65	**607.000 (100%)**	580.500 (96%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	25.100 (4%)	1.100 (0%)
Cohort 65 + 6	**144.900 (100%)**	136.100 (94%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8.400 (6%)	300 (0%)
Cohort 66	**150.400 (100%)**	139.400 (93%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	10.500 (7%)	400 (0%)
Cohort 66 + 7	**154.900 (100%)**	139.100 (90%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	15.000 (10%)	800 (1%)

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont per cohort en leeftijd het aantal personen in de onderzoekspopulatie (totaal). Vervolgens is per cohort en leeftijd weergegeven wat de hoofdinkomensbron van deze personen is. De cijfers tussen haakjes geven het aandeel van de onderzoekspopulatie met de betreffende hoofdinkomensbron weer. Soms komt het voor dat er nog een aantal personen een socialezekerheidsuitkering ontvangen terwijl zij al wel de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Dit komt doordat er soms in de maanden net na de AOW-leeftijd nog een nabetaling plaatsvindt.

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 níet 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 AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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 arbeidsmarktposities 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.

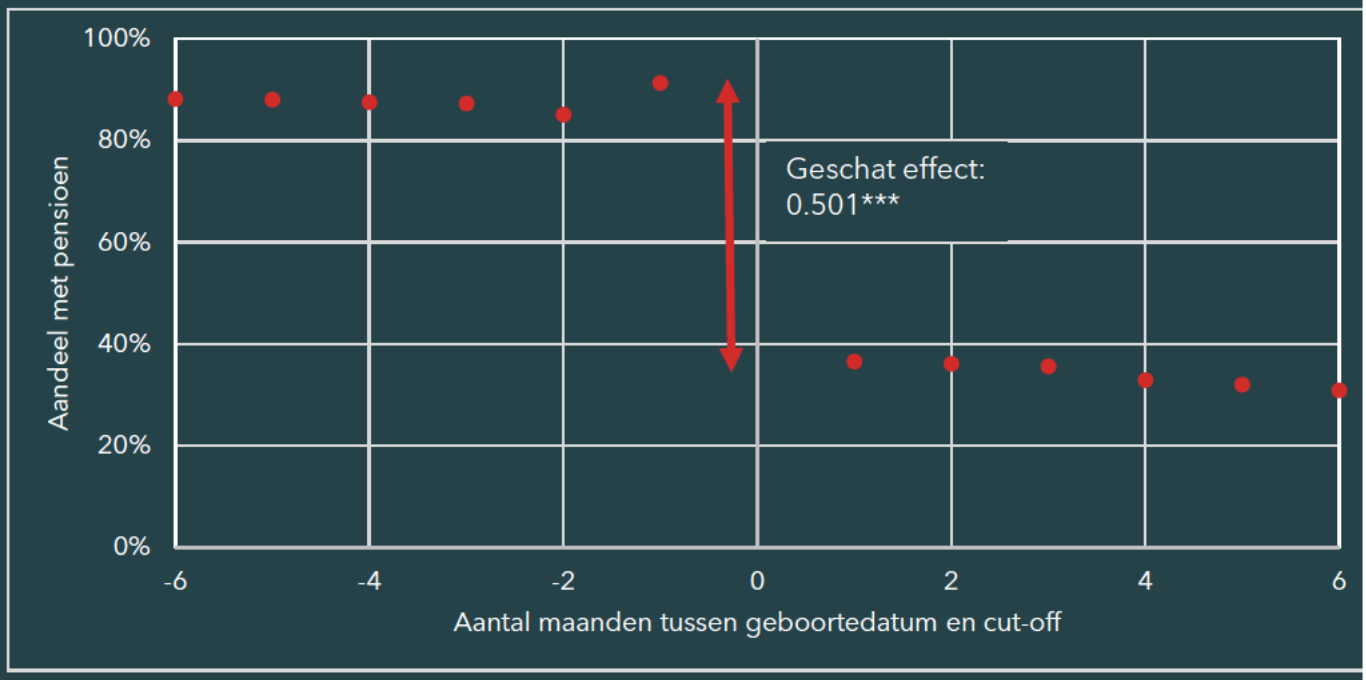
De parameter van interesse is de behandelvariabele β_{jt}. Deze geeft aan wat het effect is van een verhoging in AOW-leeftijd op de verschillende arbeidsmarktposities. De regressie wordt eerst geschat voor de volledige steekproef. Daarna volgen aparte schattingen voor zelfstandigen en werknemers, voor 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 65 jaar plus 4 maanden is. 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 maanden met pensioen mocht) 50,1 procentpunt minder vaak met pensioen is dan de controlegroep (de groep die dus nog net wel met 65 + 3 maanden 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 socialezekerheidsvoorzieningen 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 AOW-leeftijd van het voorgaande cohort hebben bereikt plus één maand. Door deze methode te herhalen op leeftijden rond dit punt (op AOW-leeftijd van het voorgaande cohort, op AOW-leeftijd van het voorgaande cohort min twee maanden en op AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus twee maanden) en de resultaten te vergelijken met het effect op AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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 AOW-leeftijd van het voorgaande cohort significante effecten zichtbaar zijn, en dat de coëfficiënt op de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus twee maanden groter is dan die op de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand. Dit komt doordat de behandelgroep al weet dat zij langer moet doorwerken dan de controlegroep en daarom actief de socialezekerheidsvoorziening gebruiken. Wanneer actieve substitutie optreedt, stapt een deel van de behandelgroep waarschijnlijk al net vóór de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort over van werk naar sociale zekerheid. Daardoor ontstaan er al in de maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort significante effecten. Bovendien neemt de instroom in sociale zekerheid in de behandelgroep naar verwachting verder toe ná de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort, omdat zij nog langer moeten doorwerken tot de AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort. Hierdoor zou er, als er sprake is van actieve substitutie, een groter effect zijn op plus twee maanden na de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort dan op plus één maand. Bij passieve substitutie daarentegen wordt verwacht dat er géén significante effecten optreden vóór de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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 AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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 zouden 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 AOW-leeftijd van het voorgaande cohort. 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 sociale zekerheid						
	65+3 naar 65 +6	65+6 naar 65+9	65+9 naar 66	66 naar 66+4	66+4 naar 66+7	66+7 naar 66+10	66+10 naar 67
Toename AOW-leeftijd	+3 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+4 maanden	+3 maanden	+3 maanden	+2 maanden
WW							
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort min 1 maand	-0.001	0.001	-0.001	0.002	-0.001	-0.001	-0.001
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort	0.010***	0.013***	0.009***	0.012***	0.009***	0.000	-0.001
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus 1 maand	0.024***	0.027***	0.023***	0.022***	0.020***	0.016***	0.012***
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus 2 maanden	0.029***	0.035***	0.034***	0.037***	0.030***	0.024***	0.014***
ZW/WIA							
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort min 1 maand	-0.017***	-0.006*	-0.006*	0.002	-0.010***	0.001	-0.006*
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort	0.033***	0.043***	0.025***	0.046***	0.032***	0.040***	0.039***
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus 1 maand	0.106***	0.120***	0.125***	0.124***	0.117***	0.129***	0.128***
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus 2 maanden	0.105***	0.120***	0.126***	0.126***	0.118***	0.131***	0.063***
Bijstand							
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort min 1 maand	-0.006***	0.012***	0.000	0.012***	-0.017***	0.013***	-0.009***
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort	0.013***	0.025***	0.019***	0.022***	0.013***	0.035***	0.014***
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus 1 maand	0.025***	0.037***	0.031***	0.036***	0.027***	0.047***	0.029***
AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus 2 maanden	0.029***	0.041***	0.035***	0.039***	0.030***	0.050***	0.009***

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het effect op de kans om een werkloosheidsuitkering (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 AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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 van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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 AOW-leeftijd van het voorgaande cohort 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 werkloosheidsuitkering (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 AOW-leeftijd van het nieuwe betreffende cohort ingaat) zijn geboren. Voor beide groepen wordt de kans op pensioen bepaald op het moment dat zij de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand hebben bereikt. De sterretjes geven het significantieniveau aan: * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01.

Bijlage B.4 Niveau-effecten

In een RDD worden de effecten bepaald door het verschil tussen de groep die net wel en de groep die net niet met pensioen mocht (zie Box B.1). De omvang van de effecten en veranderingen daarin tussen jaren moeten worden geïnterpreteerd in relatie tot veranderingen in deze onderliggende niveaus. Daarom zijn in deze tabel de onderliggende gemiddelde niveaus (op leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus 1 maand) weergegeven van de controlegroep die net niet en de behandelgroep die net wel met de verhoging van de AOW-leeftijd te maken kreeg.

Tabel B.3 Niveau-effecten

	65+3 naar 65 +6	65+6 naar 65+9	65+9 naar 66	66 naar 66+4	66+4 naar 66+7	66+7 naar 66+10	66+10 naar 67
Pensioen							
Controlegroep	88%	87%	86%	85%	84%	83%	83%
Behandelgroep	34%	34%	32%	31%	30%	31%	31%
WW							
Controlegroep	1%	1%	2%	2%	2%	1%	1%
Behandelgroep	3%	4%	4%	4%	3%	3%	2%
ZW/WIA							
Controlegroep	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Behandelgroep	12%	12%	13%	13%	13%	13%	13%
Bijstand							
Controlegroep	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Behandelgroep	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Werk							
Controlegroep	10%	10%	11%	11%	13%	13%	14%
Behandelgroep	28%	28%	30%	31%	34%	33%	33%

Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Noot: De tabel toont het aandeel van de controle- en behandelgroep dat zich in een bepaalde arbeidsmarktpositie bevindt op het moment dat zij de leeftijd van de AOW-leeftijd van het voorgaande cohort plus één maand hebben bereikt. Voor elke verhoging van de AOW-leeftijd worden een behandel- en een controlegroep vergeleken, bestaande uit personen die zijn geboren binnen een bandbreedte van zes maanden vóór of na de drempelwaarde: de geboortedatum waarop de AOW-leeftijd van het betreffende cohort van toepassing wordt.

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 2024 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 2024;
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 2024;
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 2024;
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. Het maatwerkbestand is beschikbaar voor 2021 tot en met 2023;
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 2024;
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 voor alle jaren tussen

2007 en 2023. 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 2024;
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 andere 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) vallen onder WW/bijstand. De waarde 24 (ontvanger uitkering ziekte/AO) valt onder ZW. De waarde 25 (ontvanger pensioenuitkering) valt onder pensioen. De waardes 23 (ontvanger uitkering sociale voorz.overig), 26 (nog niet schoolg./schol./stud. met ink.) en 15 (meewerkend gezinslid) vallen onder overig inkomen. De waardes 31 (nog niet schoolg./schol./stud. geen ink.) en 32 (overig zonder inkomen) vallen 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 variabele 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?



“Met wetenschap naar weloverwogen keuzes”

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 © 2026 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