

# Vijfde editie van de AOW Monitor 2023: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid

Raymond Montizaan  
Luc Cobben

## ROA Rapport

ROA-R-2024/1

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA  
*Research Centre for Education and the Labour Market | ROA*

## Colofon

© Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de directeur van het ROA.

### **Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt**

Postbus 616

6200 MD Maastricht

T +31 43 3883647

[secretary-roa-sbe@maastrichtuniversity.nl](mailto:secretary-roa-sbe@maastrichtuniversity.nl)

[www.roa.nl](http://www.roa.nl)

School of Business and Economics

Maastricht University

### **Vormgeving**

ROA secretariaat, Maastricht

ISBN: 978-90-5321-624-8

ISSN: 2666-8858

maart 2024

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>v</b>
<b>1 Inleiding: Aanleiding, doel en onderzoeksopzet</b>	<b>13</b>
1.1 Aanleiding	13
1.2 AOW-leeftijd stijging	14
1.3 Doel	15
1.4 Onderzoeksopzet	15
1.5 Belangrijkste conclusies na 5 jaar AOW monitor	18
1.6 Opzet rapportage	19
<b>2 Wensen en mogelijkheden</b>	<b>21</b>
2.1 Wensen om door te werken	21
2.2 Mogelijkheden om door te werken	21
<b>3 Intermediaire effecten</b>	<b>25</b>
3.1 Arbeidsmarkt en inkomen	25
3.2 Alternatieven voor langer doorwerken: WW, ZW en WIA	30
3.3 Van WW naar werk	34
3.4 Scholingsdeelname	35
3.5 Investeren in belastbaarheid	37
<b>4 Uitkomsten voor werk, inkomen en gezondheid</b>	<b>39</b>
4.1 Arbeidsmarkt en inkomen	39
4.2 Inzetbaarheid en gezondheid	46
<b>Literatuur</b>	<b>49</b>
<b>Appendix A: Cijfers Figuren</b>	<b>51</b>
<b>Appendix B: Difference in Difference analyses</b>	<b>73</b>
<b>Appendix C: Gebruikte databestanden</b>	<b>75</b>
<b>Appendix D: Inhoud van de monitor en beschikbaarheid datasets</b>	<b>77</b>



# Samenvatting

De AOW-leeftijd stijgt sinds 2013 stapsgewijs van 65 jaar naar 67 jaar in 2024. ROA heeft in opdracht van het Ministerie van SZW de feiten en trends die samenhangen met de AOW-leeftijdverhoging onderzocht voor de periode 2007-2021.

Dit rapport bespreekt de vijfde editie van de AOW-monitor. Deze monitor is gebaseerd op een conceptueel kader dat uitgaat van een evaluatiemodel waarin diverse fasen worden onderscheiden van het proces waarop de verhoging van de AOW-leeftijd een effect heeft op de uitkomsten die relevant zijn voor het beleidsproces.

Na vijf jaar de effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd gemonitord te hebben zijn er enkele belangrijke conclusies te trekken:

1. Gemiddeld genomen over de tijd willen werknemers vaker doorwerken en denken zij ook hiertoe vaker in staat te zijn. Voor zelfstandigen is deze trend niet zichtbaar.
2. Uit de causale analyses op de intermediaire effecten blijkt dat de verhoging van de AOW-leeftijd precies datgene heeft bewerkstelligd dat beleidsmakers beoogd hadden bij de invoering van dit beleidsinstrument. Werknemers zijn door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd later met pensioen gegaan. Hierdoor is ook de gemiddelde pensioenleeftijd over de jaren toegenomen. Omdat een verdere verhoging van de AOW-leeftijd is uitgesteld, is vanaf 2019 de gemiddelde pensioenleeftijd onder werknemers constant gebleven.
3. De AOW-leeftijd is over de tijd steeds belangrijker geworden als norm-leeftijd om met pensioen te gaan (o.a. door afschaffing van prepensioenen). De meeste werknemers blijven langer in de arbeidsmarkt totdat zij de verhoogde AOW-leeftijd bereikt hebben. Voorheen kozen ze vaker om vervroegd met pensioen te gaan.
4. Doordat werknemers hun pensioen uitstellen als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd is de arbeidsparticipatie ook significant toegenomen.
5. De verhoging van de AOW-leeftijd leidt er verder toe dat mensen langer een werkloosheids- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen tot het moment waarop zij in aanmerking komen voor AOW. Maar de trends laten ook zien dat het niet aannemelijk is dat deze uitkeringen in hoge mate als alternatieve routes voor vervroegde uittreding worden gebruikt. Er wordt geen toename geobserveerd in het percentage mensen dat een werkloosheids- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. De coronapandemie heeft wel in 2020 tijdelijk tot een aanzienlijke stijging geleid (ongeveer 1%-punt) in de groep ouderen die van werk naar WW/bijstand is uitgestroomd, terwijl er sprake is van een daling van de groep die van WW/bijstand naar werk is ingestroomd. Dit is echter niet gerelateerd aan de verhoging van de AOW-leeftijd. Bovendien is de situatie in 2021 weer grotendeels genormaliseerd.
6. Sinds 2016 was er een dalende trend zichtbaar in de scholingsdeelname onder 55- tot en met 60-jarigen. Voor 61- tot en met 65-jarigen was eveneens een stagnatie

in de scholingsdeelname zichtbaar. Echter, in 2021 is de scholingsdeelname weer toegenomen.

7. De stijging in scholingsdeelname gaat gepaard met het feit dat werkgevers in 2021 vaker voorzieningen hebben getroffen om het langer doorwerken te faciliteren. Tot 2019 hadden de meeste werkgevers geen speciale voorzieningen of maatregelen getroffen, maar vanaf 2021 is een forse toename te zien in de voorzieningen om scholings- en cursusdeelname te stimuleren, om taakverbreding/taakrotatie in te zetten en om te investeren in een gezondheidsbeleid. Een toekomstige monitor moet uitwijzen of deze toename eenmalig is of een meer permanent karakter heeft.
8. In eerste instantie lijkt er geen causale impact te zijn van de verhoging van de AOW-leeftijd op het inkomen. Uit nadere analyses blijkt dat dit komt omdat de effecten van werknemers en zelfstandigen tegenovergesteld zijn aan elkaar. Voor werknemers observeren we een toename in de daling van het bruto-inkomen rondom de AOW-leeftijd. Tevens blijkt dat deze negatieve piek verschuift met de verhoging van de AOW-leeftijd voor de interventiecohorten. Voor zelfstandigen zien we daarentegen dat hun inkomen toeneemt als zij de AOW-leeftijd bereiken en ook verschuift met de verhoging van de AOW-leeftijd.
9. Als laatste blijkt uit de monitor dat de verhoging van de AOW-leeftijd geen significant effect heeft gehad op de gezondheid van mensen. De COVID-crisis heeft wel geleid tot een (tijdelijke) verlaging van de gezonde levensverwachting.

De AOW-monitor heeft in de afgelopen jaren dus een consistent beeld vertoond waarbij duidelijk is geworden dat verschillende cruciale indicatoren voor beleidsmakers nog steeds positieve trends vertonen. De stijging van de pensioenleeftijd en arbeidsparticipatie als gevolg van de AOW-gerechtigde leeftijd in combinatie met een toegenomen wens van werknemers om door te werken getuigt van een gezonde en duurzame benadering van het oudedagspensioen tot op heden. Het feit dat er geen noemenswaardige weglekeffecten naar andere voorzieningen zoals ZW/WIA of WW en geen negatieve significante gezondheidseffecten waargenomen zijn, impliceert dat we op basis van de monitor kunnen concluderen dat de verhoging van de AOW-leeftijd niet heeft geleid tot noemenswaardige problemen voor de duurzame inzetbaarheid.

Deze consistente en positieve resultaten rechtvaardigen een gevoel van vertrouwen in het huidige systeem. Echter, te midden van deze stabiliteit moeten we ons bewust blijven van de veranderende omstandigheden en onzekerheden die de toekomst met zich mee kan brengen. Een van de cruciale aspecten die onze aandacht verdienen, is de vraag of de pensioenleeftijd onbeperkt kan blijven stijgen, zeker nu de gezonde levensverwachting als gevolg van de COVID crisis in de laatste twee jaar is gedaald. De AOW-monitor kan ons helaas nog geen definitief antwoord geven op deze kwestie, en daarom is voortdurende monitoring essentieel. De dynamiek van vergrijzing, gezondheidstrends en toekomstige maatschappelijke en economische veranderingen kunnen de fundamentele van het huidige pensioenstelsel beïnvloeden, en het is van groot belang dat we de modererende invloed van deze ontwikkelingen op de relatie tussen de AOW-leeftijdsverhoging en de uitkomstmaten nauwlettend blijven volgen.

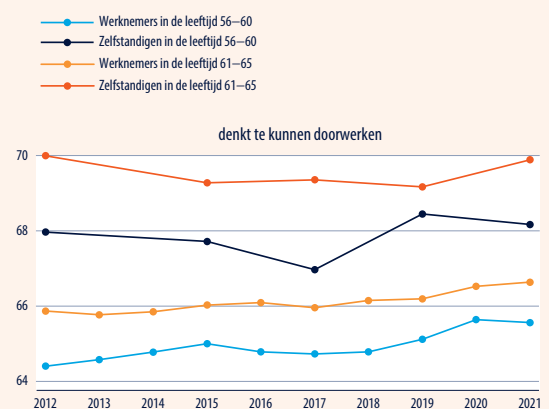
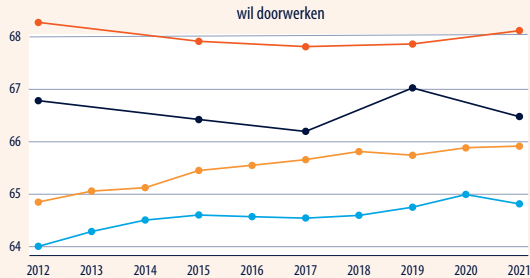
Voortdurende monitoring is niet slechts een kwestie van voorzichtigheid, maar eerder een strategische investering in de veerkracht en duurzaamheid van ons pensioensysteem te midden van een onzekere toekomst.





## Blijven werken

- Werknemers willen steeds langer en denken langer te kunnen werken. De toename verloopt in de pas met de verhoging van de AOW-leeftijd.



## Intermediaire effecten →

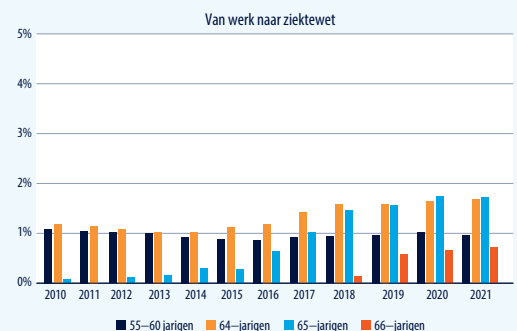
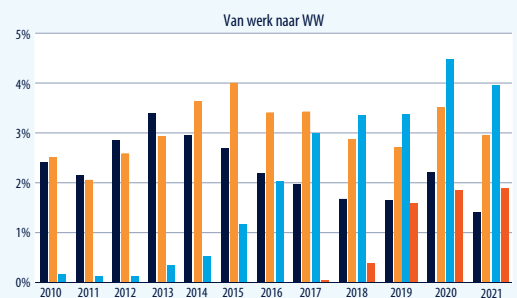
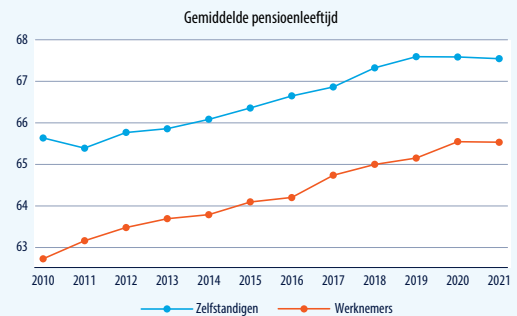
### Pensioenleeftijd

- Zowel werknemers als zelfstandigen gaan later met pensioen. Voor zelfstandigen neemt sinds 2019 de gemiddelde pensioenleeftijd licht af.
- Voor werknemers zien we een afvlakking van de groei in de pensioenleeftijd sinds 2020.
- De piekleeftijd van pensioenen schuift steeds meer op naar de AOW-leeftijd voor werknemers.

### Instroom en uitstroom WW/sociale zekerheid

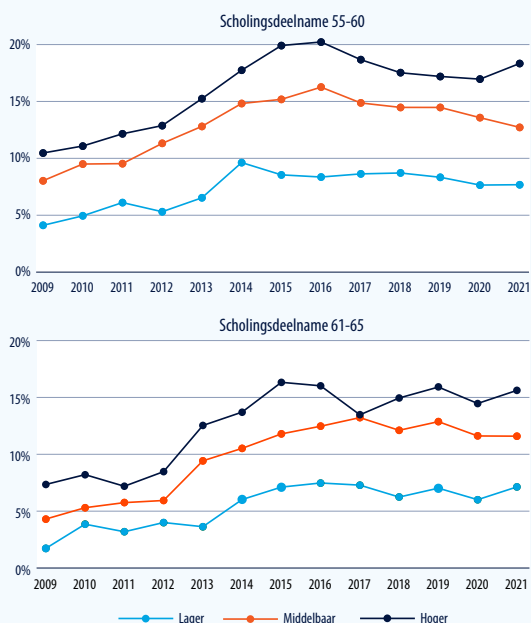
- De uitstroom van werk naar WW voor ouderen nam in 2021 weer af nadat deze in 2020 was gestegen.
- De uitstroom naar ZW/WIA is vrij constant gebleven.
- Er is een causale impact van de verhoging AOW-leeftijd op participatie in ZW/WIA en WW/Bijstand.
- Er is geen indicatie dat ZW/WIA en WW/Bijstand worden gebruikt als alternatieve route om vervroegd uit te treden.

## Wat kunnen werkgevers en werknemers doen?



## Scholing

- Scholingsdeelname van middelbaar- en hoogopgeleiden is sinds 2016 gedaald, na een stijging in de periode daarvoor. Vanaf 2020 neemt de scholingsdeelname weer toe.



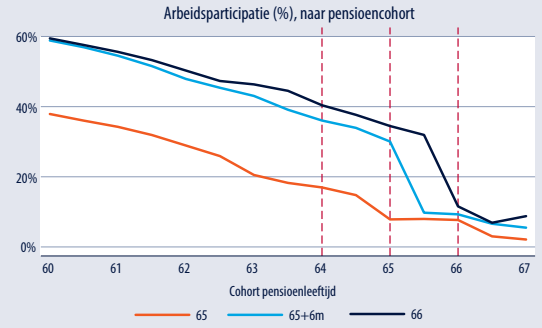
## Maatregelen om doorwerken te stimuleren

- De toename in 2021 van de scholingsdeelname is consistent met het feit dat werknemers in dit jaar vaker rapporteerden dat maatregelen aangeboden worden om langer doorwerken mogelijk te maken.

Voorzieningen om werknemers te laten doorwerken	2010	2012	2014	2016	2019	2021
Deeltijd vervroegde uitstroom	10,0	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	26,0
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
Taakverbreding/taakrotatie	4,1	4,0	3,6	4,5	4,2	9,4
Taakverlichting en of aanpassingen takenpakket	9,8	10,7	11,8	15,0	16,2	18,9
Loopbaan en functioneringsgesprekken	8,4	9,0	9,3	10,9	9,8	17,2
Omscholen naar andere baan / functie	2,0	2,1	1,7	2,4	2,1	3,7
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	11,0
Er zijn geen voorzieningen / maatregelen getroffen	63,7	63,2	60,7	60,4	58,9	35,6

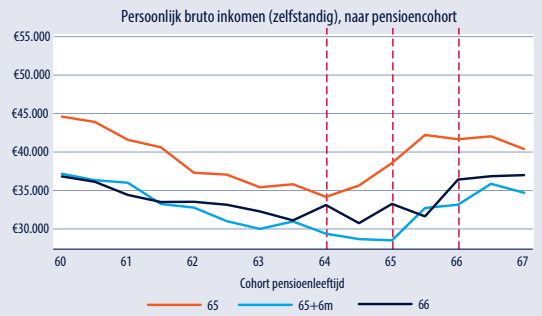
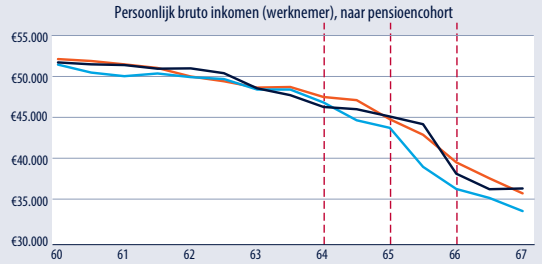
**Effect verhoging van AOW-leeftijd op de arbeidsparticipatie**

- De stijging van de AOW-leeftijd leidt tot een significante stijging van de arbeidsparticipatie.
- De arbeidsparticipatie loopt steeds meer synchroon met de AOW-normleeftijd.



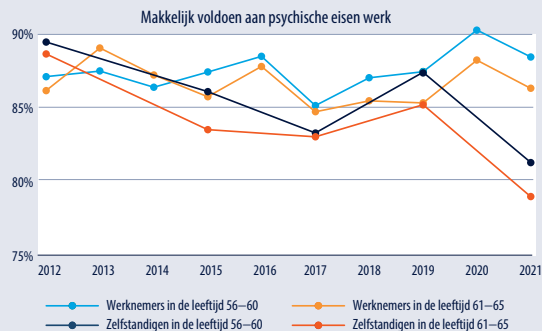
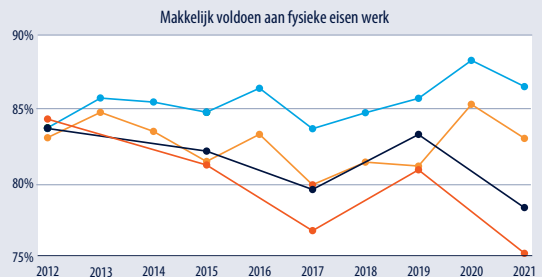
**Verskillende impact op het inkomen van werknemers en zelfstandigen**

- De verhoging van de AOW-leeftijd leidt tot uitstel van een daling in inkomen voor werknemers.
- De verhoging van de AOW-leeftijd zorgt ervoor dat zelfstandigen langer moeten wachten totdat zij een hoger inkomen ontvangen (doordat het pensioeninkomen hoger ligt dan hun inkomen uit hun bedrijf of omdat zij blijven doorwerken en AOW ontvangen).



**Fysieke en psychische eisen**

- Het percentage werknemers en zelfstandigen die rapporteren dat zij makkelijk aan de fysieke en mentale eisen van hun werk voldoen is in 2021 fors gedaald.



### Gezonde levensjaren

- De AOW-leeftijd verhoging heeft geen significante impact op de gezondheid.
- De verwachte gezonde levensjaren zijn fors gedaald sinds 2020.



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

# 1 Inleiding: Aanleiding, doel en onderzoeksoptzet

## 1.1 Aanleiding

De verhoging van de AOW-leeftijd is een onderwerp dat de afgelopen jaren uitgebreid aandacht heeft getrokken, aangedreven door vergrijzing, veranderende demografische patronen en de noodzaak om duurzaamheid van de Nederlandse sociale zekerheid te waarborgen. Het is daarbij van cruciaal belang om de effecten van deze maatregelen te monitoren, niet alleen op economisch vlak, maar ook op het gebied van arbeidsparticipatie, pensioengedrag, inzetbaarheid en gezondheid.

Een van de primaire redenen om de effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd te monitoren, is de mogelijke invloed op de arbeidsparticipatie. Hogere pensioenleeftijden kunnen leiden tot een verlengde loopbaan en een langer behoud van ervaren werknemers op de arbeidsmarkt. Het is essentieel om te begrijpen hoe deze veranderingen de werkgelegenheidsdynamiek beïnvloeden. De verhoging van de AOW-leeftijd heeft immers directe gevolgen voor het pensioengedrag van individuen. Mensen worden geconfronteerd met een latere leeftijd waarop zij in aanmerking komen voor een AOW-pensioen. Een verlengde loopbaan door een hogere pensioenleeftijd vereist echter ook een verbeterde inzetbaarheid van werknemers op latere leeftijd. Het is van belang om te onderzoeken hoe werkgevers en werknemers omgaan met de uitdagingen die het langer doorwerken met zich mee brengt voor bijvoorbeeld bijscholing, aanpassing van werkuren en flexibele arbeidsregelingen. Door de inzetbaarheid te monitoren, kunnen beleidsmakers maatregelen nemen om de arbeidsmarkt aan te passen aan de behoeften van oudere werknemers en hen in staat stellen langer productief te blijven. Een verhoogde pensioenleeftijd kan daarnaast ook gevolgen hebben voor de gezondheid van individuen. Langer doorwerken kan leiden tot een hogere mate van stress en vermoeidheid, maar het kan ook een positieve invloed hebben op de fysieke en mentale gezondheid van mensen door hen actief en betrokken te houden. Door de gezondheid van oudere werknemers te monitoren, kunnen tijdig gerichte interventies worden ontwikkeld om gezond ouder worden te bevorderen en de mogelijke negatieve effecten van een verhoogde AOW-leeftijd te verminderen.

De vraag is dus wat de effecten zijn van de verhoging van de AOW-leeftijd op de mate waarin mensen kunnen en willen doorwerken, hun gezondheid en welzijn. In deze jaarlijkse rapportage analyseren wij derhalve de effecten van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd door te onderzoeken of en in hoeverre individuen hun pensioen aanpassen en hoe het welzijn en de inzetbaarheid van werknemers die langer moeten doorwerken zich ontwikkelen. Kan en wil iedereen wel langer doorwerken? Is de stij-

ging van de AOW-leeftijd effectief gebleken als instrument om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen? Leidt de stijging van de AOW-leeftijd en pensionering tot een verslechtering of verbetering van het welzijn?

## 1.2 AOW-leeftijd stijging

De AOW-leeftijd gaat sinds 1 januari 2013 stapsgewijs omhoog (zie Tabel 1). Tot 2015 steeg de AOW-leeftijd jaarlijks met één maand. Sinds 1 januari 2016 gebeurt dat versneld: in 2016, 2017 en 2018 waren de stappen drie maanden, en in 2019 vier maanden. Voor het pensioenakkoord in 2019 was de idee dat deze stappen van vier maanden zouden worden doorgezet tot en met 2021, waarna de AOW-leeftijd vervolgens gekoppeld zou worden aan de levensverwachting. Het pensioenakkoord bracht hier verandering in met de zogenaamde Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd. Met deze wet werd bewerkstelligd dat de AOW-leeftijd tot en met 2021 bevroren werd op 66 jaar en vier maanden. Vervolgens is de AOW-leeftijd in 2022 gestegen naar 66 jaar en zeven maanden, in 2023 naar 66 jaar en tien maanden en in 2024 naar 67 jaar. Inmiddels is de AOW-leeftijd voor de periode 2025 t/m 2027 ook vastgesteld op 67 jaar. In de oude situatie steeg de AOW-leeftijd al in 2021 naar 67 jaar. Daarnaast is vastgesteld dat vanaf 2025 de AOW-leeftijd niet 1 jaar stijgt per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden. De AOW-leeftijd blijft dus gekoppeld aan de levensverwachting, maar in mindere mate.

**Tabel 1**

Stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd voor en na de invoering van de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd.

Jaar	AOW-leeftijd voor pensioenakkoord in 2019	AOW-leeftijd na pensioenakkoord in 2019
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

### 1.3 Doel

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 2019 een eerste onderzoek laten uitvoeren naar de effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd.<sup>1</sup> Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wilde vervolgens naar aanleiding van de in 2019 uitgevoerde beleidsdoorlichting van artikel 8 Oudedagsvoorziening van de SZW-begroting deze monitor voortzetten door de feiten en trends die samenhangen met de AOW-leeftijdsverhoging en het langer doorwerken in de daaropvolgende vijf jaar jaarlijks in beeld te brengen. Doel was om de ontwikkelingen in arbeidsmarkt, inkomen, inzetbaarheid en gezondheid van 55- tot en met 75-jarigen periodiek in kaart te brengen. In april 2021 is de tweede editie van de monitor gepubliceerd.<sup>23</sup> In december 2021 is de derde editie gepubliceerd. In maart 2023 is de vierde editie gepubliceerd. De huidige rapportage is de laatste die in deze reeks wordt gepubliceerd.

In deze rapportage worden de resultaten besproken van de analyses van de vijfde editie van de AOW-monitor en wordt een reflectie gegeven op 5 jaar monitoren. In de monitor wordt voor de meeste indicatoren de periode 2007-2021 in beeld gebracht voor de groep 55- tot en met 75-jarigen die op 31 december van elk jaar in Nederland wonen. Daarbij wordt ook bekeken in welke mate inkomen, opleidingsniveau en geslacht van invloed zijn op hoe mensen reageren op de verhoging van de AOW-leeftijd. Zie Tabel D1 in Appendix D met een overzicht van de beschikbare databestanden.

### 1.4 Onderzoeksopzet

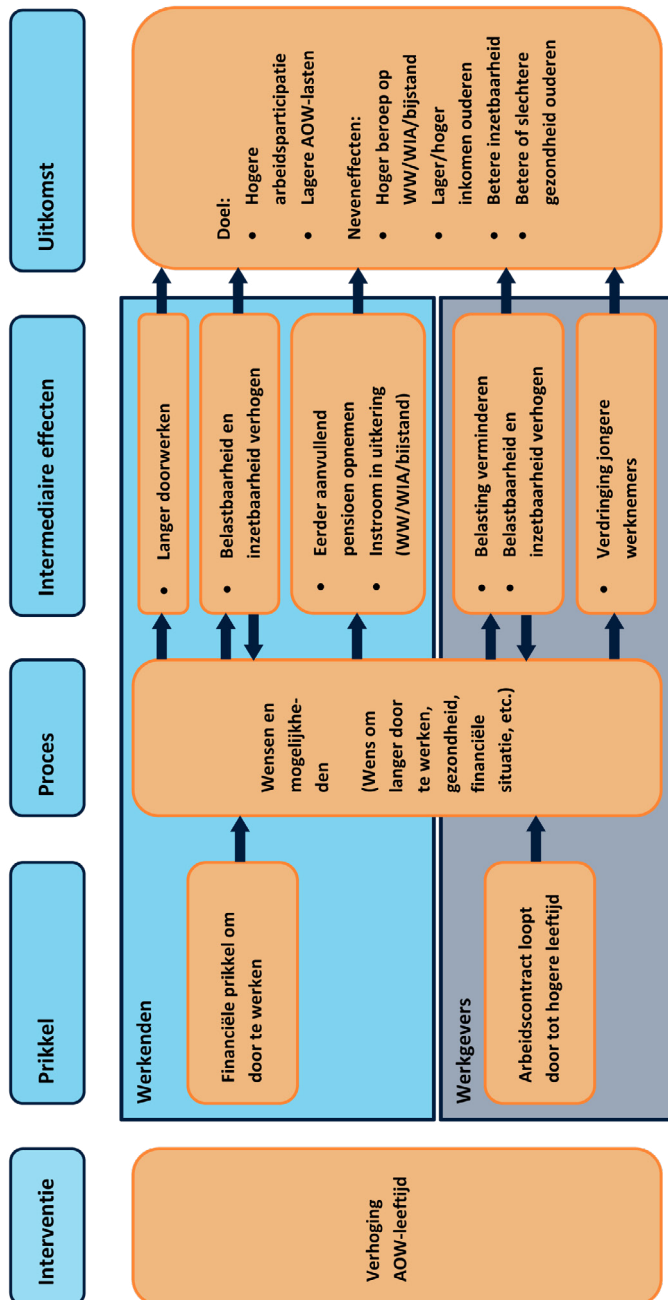
Het conceptueel kader dat ten grondslag ligt aan de monitor wordt weergegeven in Figuur 1. Het kader is gebaseerd op een evaluatiemodel waarin meerdere fasen worden onderscheiden van het proces waardoor de verhoging van de AOW-leeftijd een effect kan hebben op relevante beleidsuitkomsten. Het model beschrijft 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 Tekstvak 1 voor een uitgebreidere beschrijving van het conceptueel kader.

1 Het rapport is in 2020 verschenen: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / SEO. (2020) Effect verhoging AOW-leeftijd. Resultaten monitor-en literatuuronderzoek-Rapport-Kennisplatform Werk en Inkomen.

2 Montizaan, R., Goedhart, R., & Bijlsma, I. (2021). AOW Monitor 2021: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid. ROA. ROA Reports No. 002 <https://doi.org/10.26481/umarep.2021002>

3 De tweede editie is verlaat uitgevoerd. De derde editie van de AOW-monitor houdt vast aan de oorspronkelijke planning. Voor de meeste datasets van de derde editie waren nog geen updates beschikbaar van de cijfers die zijn gepubliceerd in de tweede editie van de monitor.

**Figuur 1**  
 Beleidstheorie van instrument tot maatschappelijk effect



Bron: SEO, bewerking door ROA



## Tekstvak 1

Uitleg beleidstheorie van instrument tot maatschappelijk effect

### **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 lager pensioen, gaan ze bijsparen 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.

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

## 1.5 Belangrijkste conclusies na 5 jaar AOW monitor

Na vijf jaar intensieve monitoring van de effecten van de verhoogde AOW-leeftijd zijn er belangrijke bevindingen die een consistent beeld schetsen. Deze conclusies bieden inzicht in hoe de AOW-leeftijdsverhoging menselijk gedrag heeft beïnvloed, terwijl ze ook de noodzaak benadrukken om waakzaam te blijven voor veranderende omstandigheden en onzekerheden in de toekomst.

De belangrijkste uitkomsten zijn dat gemiddeld genomen werknemers meer geneigd zijn om door te werken en dat zij zich daartoe ook beter in staat voelen over de tijd. Deze trend is echter niet waarneembaar bij zelfstandigen. Causale analyses tonen aan dat de verhoging van de AOW-leeftijd heeft bereikt wat beleidsmakers voor ogen hadden. Werknemers zijn later met pensioen gegaan, wat resulteerde in een toename van de gemiddelde pensioenleeftijd. Vanaf 2019 is deze stabiel gebleven door uitstel van verdere verhoging. De AOW-leeftijd is daarbij steeds belangrijker geworden als norm om met pensioen te gaan, vooral na de afschaffing van de prepensioenen. Werknemers blijven langer in de arbeidsmarkt tot ze de verhoogde AOW-leeftijd bereiken. Uitstel van pensioen als gevolg van de verhoogde AOW-leeftijd heeft derhalve ertoe geleid dat sprake is van een significante toename van de arbeidsparticipatie.

De verhoging van de AOW-leeftijd resulteert in een langere periode van werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, maar er zijn geen grote wegleffecten via de ZW/WIA en de WW.

Zorgwekkend was dat tot 2021 een dalende trend in scholingsdeelname zichtbaar was. Vanaf 2021 neemt de deelname echter weer toe. Mogelijkerwijs komt dit doordat werkgevers vaker rapporteerden dat zij voorzieningen voor langer doorwerken hebben getroffen. Relevant is dus om de duurzame inzetbaarheid nauwgezet te blijven monitoren.

Er zijn geen significante effecten van de AOW-leeftijdsverhoging op de gezondheid. Echter observeren we wel een daling in de gezonde levensverwachting tijdens de COVID-crisis. Als deze daling permanent is, kan dit tot leiden tot een kleinere effecten op de arbeidsparticipatie en grotere wegleffecten bij verdere verhogingen van de AOW-leeftijd.

De AOW-monitor heeft in de afgelopen jaren dus een consistent beeld vertoond waarbij duidelijk is geworden dat verschillende cruciale indicatoren voor beleidsmakers nog steeds positieve trends vertonen. De stijging van de pensioenleeftijd en arbeidsparticipatie als gevolg van de AOW-gerechtigde leeftijd in combinatie met een toegenomen wens van werknemers om door te werken getuigt van een gezonde en duurzame benadering van het oudedagspensioen tot op heden. Het feit dat er geen noemenswaardige wegleffecten naar ZW/WIA of WW en geen negatieve significante gezondheidseffecten waargenomen zijn, impliceert dat we op basis van de monitor kunnen conclu-

deren dat de verhoging van de AOW-leeftijd tot nu toe niet heeft geleid tot noemenswaardige problemen voor de duurzame inzetbaarheid.

Deze voortdurende en overtuigende positieve bevindingen bieden een solide basis voor het vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel. Niettemin is het van essentieel belang dat we ons voortdurend bewust blijven van de voortdurende veranderingen en onzekerheden die de toekomst met zich mee kan brengen. Een van de cruciale aspecten die onze voortdurende aandacht vereisen, is de vraag of de pensioenleeftijd werkelijk ongelimiteerd kan blijven stijgen, met name nu de gezonde levensverwachting als gevolg van de recente COVID-crisis in de laatste twee jaar een daling heeft doorgemaakt. Helaas verschaft de AOW-monitor ons nog geen definitief antwoord op deze kwestie, en daarom blijft het essentieel om voortdurende monitoring te handhaven. De dynamiek van vergrijzing, evoluties in gezondheidstrends en toekomstige maatschappelijke en economische veranderingen hebben het potentieel om een grote invloed uit te oefenen op de fundamenten van het huidige pensioenstelsel. Het is van uiterst belang dat we de modererende invloed van deze ontwikkelingen op de relatie tussen de AOW-leeftijdsverhoging en de diverse uitkomstmaten nauwlettend blijven volgen. Voortdurende monitoring overstijgt daarmee niet enkel de sfeer van voorzichtigheid; het is veeleer een strategische investering die cruciaal is voor het handhaven van de veerkracht en duurzaamheid van ons pensioensysteem, met name te midden van de onvoorspelbare uitdagingen van een onzekere toekomst.

## 1.6 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 is opgenomen in de bijlagen.



# 2 Wensen en mogelijkheden

In dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen rondom de wensen en mogelijkheden rond doorwerken besproken. De data hiervoor zijn beschikbaar tot en met 2021 voor zowel zelfstandigen als werknemers.

## 2.1 Wensen om door te werken

### *Trends in de data*

Figuur 2 laat in het bovenste deel zien hoe werkenden de volgende vraag hebben beantwoord: "Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?". De figuur maakt onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen en twee leeftijdsgroepen (55 tot en met 60 jaar en 61 tot en met 65 jaar).

Voor werknemers blijkt dat 61- tot en met 65-jarigen ruim een jaar langer willen doorwerken dan 55- tot en met 60-jarigen en dat er voor beide leeftijdsgroepen een toenevende trend gedurende de tijdreeks waargenomen kan worden. Opvallend is dat de stijging in de gewenste leeftijd tot wanneer mensen willen werken sterker is voor de oudere groep werknemers. Het verschil tussen beide groepen neemt dan ook toe. Bij de overgang van 2020 naar 2021 is echter een trendbreuk zichtbaar voor de jongere werknemers.

Ook bij de zelfstandigen zijn de 61- tot en met 65-jarigen bereid om langer door te werken dan hun jongere tegenhangers. Echter, voor zelfstandigen valt over de tijdsreeks geen significante stijging waar te nemen voor beide groepen. Tot 2017 nam de gewenste uittredeleeftijd af om vervolgens in 2019 en 2021 voor de 61- en 65-jarigen licht toe te nemen. Voor de 55- tot en met 60-jarigen steeg de gewenste uittredeleeftijd daarentegen met bijna 1 jaar in 2019 om vervolgens weer te dalen in 2021.

## 2.2 Mogelijkheden om door te werken

### *Trends in de data*

Het onderste deel van Figuur 2 laat voor werknemers en zelfstandigen zien tot welke leeftijd zij denken te kunnen doorwerken. De figuur laat bij benadering eenzelfde patroon zien als voor de gewenste uittredeleeftijd.

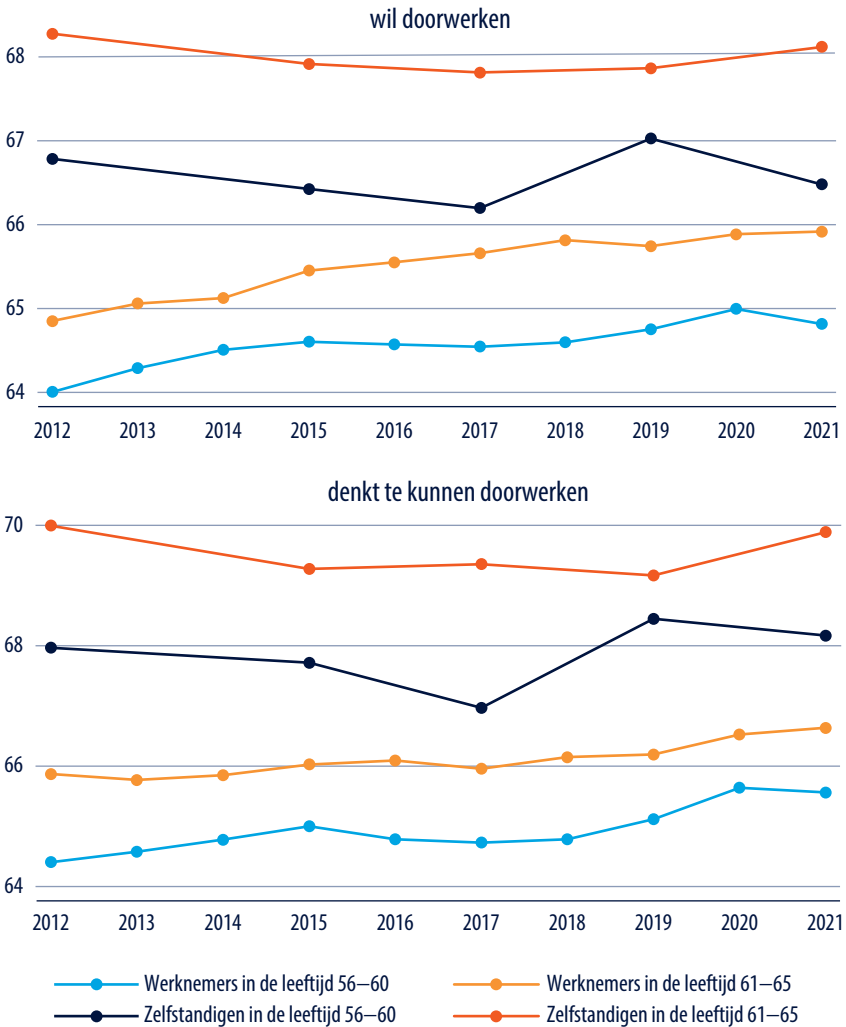
Ook voor de werknemers geldt dat 61- tot en met 65-jarigen ruim een jaar langer denken te kunnen doorwerken dan 55- tot en met 60-jarigen en dat er voor beide leeftijdsgroepen een toenemende trend gedurende de tijdreeks waargenomen kan worden. De stijging in de leeftijd tot wanneer werknemers denken te kunnen doorwerken divergeert echter nauwelijks over de tijdsreeks. Bij de overgang van 2020 naar 2021 valt op

dat onder de 55- tot en met 60-jarigen, net zoals voor de gewenste uittredeleeftijd, voor het eerst sinds 2017 een lichte daling zichtbaar is in de leeftijd tot wanneer zij denken te kunnen doorwerken.

Het patroon voor de leeftijd tot wanneer zelfstandigen denken te kunnen doorwerken is vrijwel identiek aan die voor de gewenste uittredeleeftijd. 61- tot en met 65-jarigen denken langer door te kunnen werken dan 55- tot en met 60-jarigen.

**Figuur 2**

Leeftijd tot wanneer werkenden willen en denken te kunnen doorwerken (leeftijd in jaren)



Bron CBS Microdata. Bewerking door ROA.

Tot 2019 nam deze leeftijd voor 60- tot en met 65-jarigen af om vervolgens in 2021 weer licht toe te nemen. Voor de 55- tot en met 60-jarigen nam de leeftijd tot wanneer zij denken te kunnen doorwerken af tot 2017, om vervolgens in 2019 met bijna 2 jaar weer te stijgen. In 2021 is de leeftijd voor de 55- tot en met 60-jarigen licht gedaald, maar het niveau blijft wel beduidend hoger dan in 2017.





# 3 Intermediaire effecten

Dit hoofdstuk laat de intermediaire effecten zien van de verhoging van de AOW-leeftijd, en toont daarmee of werknemers later met pensioen gaan en in hoeverre de uitstroomkans naar de Ziektewet/WIA of de WW/bijstand toegenomen is als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd. Daarnaast onderzoeken we de mate waarin mensen die geconfronteerd worden met een hogere AOW-leeftijd meer scholing zijn gaan volgen. Ook wordt onderzocht of werkgevers maatregelen treffen om doorwerken te stimuleren.

## 3.1 Arbeidsmarkt en inkomen

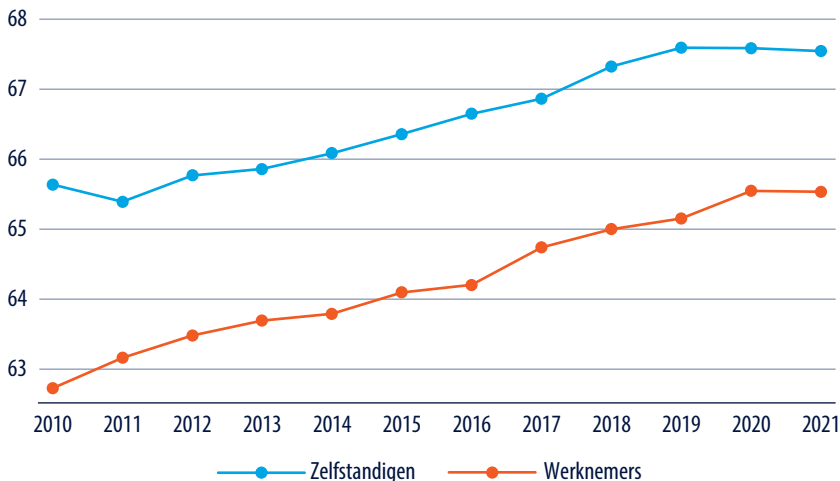
Figuur 3 toont de gemiddelde pensioenleeftijden voor werknemers en zelfstandigen tot en met 2021.

### *Trends in de data*

Vanaf 2010 is er een duidelijke toename te zien in de gemiddelde pensioenleeftijd voor zowel zelfstandigen als werknemers. Dit kan komen door de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd. Echter zijn ook de effecten van de eerdere hervormingen, zoals de afschaffing van prepensioen, hier deels nog voor verantwoordelijk.

**Figuur 3**

De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers en zelfstandigen (pensioenleeftijd in jaren)



Voor de zelfstandigen is een toename in de pensioenleeftijd te zien tot en met 2019, waarna de leeftijd stabiliseert rond de 67,5 jaar. Ook bij de werknemers zien we een stagnering in de stijging van de pensioenleeftijd. Vanaf 2020 blijft de gemiddelde pensioenleeftijd ongeveer 65,5 jaar. Mogelijk spelen de COVID-19 pandemie en de constante AOW-leeftijd (2019-2021) een rol bij deze stagnering.

### *Causale analyse*

De vraag is vervolgens in welke mate de verhoging van de AOW-leeftijd een causale impact heeft gehad op deze stijging in de pensioenleeftijd. Om dit te meten schatten we “difference-in-differences” (DiD) analyses. DiD is een quasi-experimentele techniek die het differentieële effect meet van een interventie op een “interventiegroep” versus een “controlegroep” in een natuurlijk experiment.<sup>1</sup> Op basis van paneldata berekent de DiD-methode het effect van een interventie op een uitkomst door te kijken of de uitkomstmaat voor de interventiegroep zich (gemiddeld) anders ontwikkelt na de interventie dan in de controlegroep.

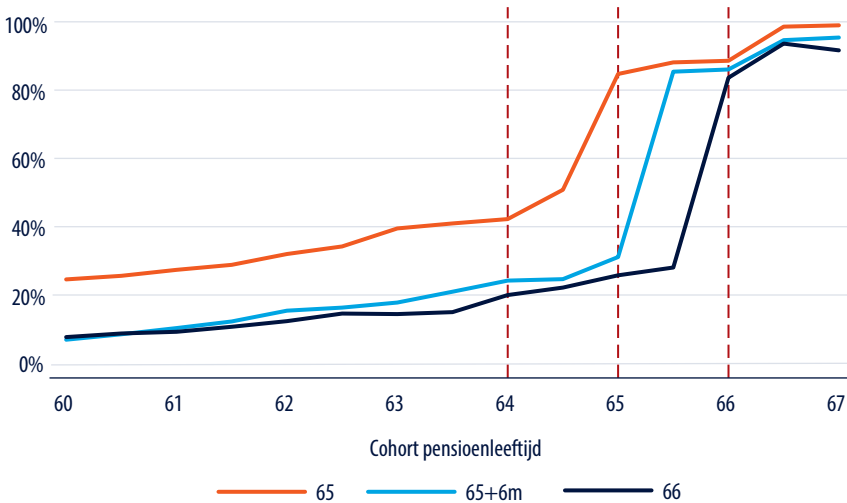
In dit geval bestaan de interventiegroepen uit de cohorten werknemers die op latere leeftijden met AOW kunnen (in totaal hebben we 7 interventiegroepen, waarbij de laatste interventiegroep bestaat uit drie cohorten aangezien de AOW-leeftijd gelijk is gebleven). De controlegroep is het cohort dat voor het laatst op 65-jarige leeftijd AOW kreeg. De DiD-methode vergelijkt vervolgens in welke mate de pensioenleeftijd van de interventiegroepen zich anders is gaan ontwikkelen nadat werknemers getroffen worden door de verhoging van de AOW-leeftijd. Relevant hierbij om op te merken is dat de methode niet probeert te meten of cohorten van elkaar verschillen. De methode laat verschillen tussen cohorten toe, zolang de trends vóór de interventie ongeveer parallel verliepen (cohorten kunnen verschillen door factoren als de toegenomen arbeidsparticipatie onder vrouwen, de invloed van het middelloonstelsel etc). De identificatie van het causale effect zit hem vooral in de vraag of er sterke veranderingen in de trends waarneembaar zijn direct na de verhoging van de AOW-leeftijd, waardoor de verschillen tussen de interventiegroep en de controlegroep groter worden. Deze methode is ook toegepast in de studies van Staubli en Zweimuller (2013), CPB (2019) en Ardito (2021), die eveneens onderzoek deden naar de impact van graduele verhogingen van de pensioenleeftijd voor Oostenrijk en Italië.

Figuur 4 laat de voorspelde waarden zien van de DiD-analyse voor de gehele populatie in Nederland. Voor presentatiedoeleinden laten we niet de resultaten zien van alle interventiegroepen, maar uitsluitend van de controlegroep (cohort dat op 65-jarige leeftijd AOW krijgt) en twee interventiegroepen (de cohorten die op 65 jaar en 6 maanden en 66 jaar AOW krijgen).

<sup>1</sup> Zie Appendix B voor een uitgebreide beschrijving van de methodiek die is toegepast. Zo blijkt uit de Appendix dat doormiddel van tijdsdummies wordt gecorrigeerd voor conjunctuureffecten. Zie de studie van De Grip, A., Künn, A., & Montizaan, R. (2019). Raamwerk Evaluatie Interventies Leven Lang Ontwikkelen. ROA. ROA Reports No. 002 <https://doi.org/10.26481/umarep.2019002> voor een uitgebreid overzicht van de voordelen van DiD om causale effecten te meten, en de voorwaarden waaraan voldoen moet worden om te komen tot betrouwbare schattingen.

**Figuur 4**

DiD-resultaten voor pensioen, naar pensioencohort (% van populatie)



Duidelijk blijkt uit de figuur dat het percentage mensen dat met pensioen is tot 62 jaar en 6 maanden nog ongeveer parallel verloopt voor alle cohorten. Mensen in de controlegroep zijn al wel iets vaker met pensioen omdat zij minder sterk zijn getroffen door andere hervormingen in het pensioenstelsel (o.a. de invoering van het middelloonstelsel en omdat zij nog recht hadden op vroegpensioenregelingen). Voor de controlegroep zien we een stijging van het percentage gepensioneerden van iets meer dan 20% bij 60 jaar tot iets meer dan 40% bij 64 jaar en 6 maanden. Dit komt omdat werknemers in de controlegroep ook nog aanspraak konden maken op prepensioenregelingen waarvoor de normleeftijd rond 63 jaar lag.

Pas op 65-jarige leeftijd observeren we een piek in het aantal mensen in de controlegroep die met pensioen zijn. Bijna 50% van de mensen in de controlegroep koos de AOW-leeftijd als hun pensioendatum.

Voor de interventiegroepen observeren wij drie belangrijke veranderingen in de trends.

1. Allereerst, als gevolg van het verdwijnen van het recht op prepensioen voor de jongere cohorten, verloopt de trend tot 64 jaar vlakker voor de interventiegroepen en zijn zij minder vaak met pensioen vóór de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Duidelijk is dat de interventiegroepen hun pensioendatum als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd hebben uitgesteld. Waar ongeveer 50% van de mensen in de controlegroep koos om met pensioen te gaan op 65-jarige leeftijd, is deze piek nu met een half jaar verschoven tot 65 jaar en zes maanden voor de eerste interventiegroep en met één jaar voor degenen die pas AOW krijgen op 66-jarige leeftijd.

3. De piek rondom de AOW-leeftijd is sterker geworden (ongeveer 60% voor degenen die pas AOW krijgen op 66-jarige leeftijd).

De laatste twee verschuivingen in de trends kunnen als het causale effect van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd worden geïnterpreteerd.<sup>2</sup>

De causale effecten van de DiD worden ook ondersteund door observaties in de frequenties van de pensioenleeftijden. Hierdoor wordt zichtbaar op welke leeftijden de meeste mensen met pensioen gaan, oftewel wat de “piekleeftijden” zijn. Figuur 5 laat de dichtheid van de frequenties zien voor pensioenleeftijden van zowel werknemers als zelfstandigen. In 2010 en de eerstvolgende jaren is de frequentie van pensioenleeftijden voor werknemers nog breed verdeeld tussen 61 en 65 jaar. Hierna is sprake van een verschuiving van de piekleeftijd naar 65 jaar: de piek op deze leeftijd blijft dominant tot en met 2016. Mensen die geen recht hadden op prepensioen hebben dus vooral de AOW-leeftijd als de nieuwe norm genomen voor hun pensioen. Pensionering na 65-jarige leeftijd komt relatief weinig voor tot 2016. Tussen 2014 en 2017 slaat de piekleeftijd voor de zelfstandigen en werknemers langzaam om van 65 naar 66 jaar. De piek op 66 jaar blijft voor werknemers tot en met 2019 duidelijk zichtbaar. Vanaf 2020 is er een verschuiving zichtbaar richting 67 jaar. Voor zelfstandigen zien we overigens al iets eerder dan voor werknemers dat de piek op 66 jaar verschuift naar 67 jaar, maar ook dat de piek minder groot is. Voor 2021 valt op dat werknemers veel minder vaak na 67-jarige leeftijd met pensioen gaan dan zelfstandigen, aangezien het overgrote deel met 67 jaar of eerder is gestopt met werken. Zelfstandigen werken vaker door na de pensioengerechtigde leeftijd.

Samenvattend kan worden gesteld dat de verhoging van de AOW-leeftijd dus een sterke causale impact heeft gehad op de pensioenleeftijd en dat de pensioenleeftijd ook steeds meer is opgeschoven naar de AOW-leeftijd als gevolg van het verdwijnen van de prepensioenregelingen. De effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd zijn sterker voor werknemers dan voor zelfstandigen.

---

<sup>2</sup> We hebben ook afzonderlijke analyses gedaan voor zelfstandigen en werknemers. Er zijn geen grote verschillen in het effect van de AOW-leeftijd op pensioengedrag, behalve dat de effecten iets kleiner zijn voor de zelfstandigen omdat er een groep is die iets langer doorwerkt.

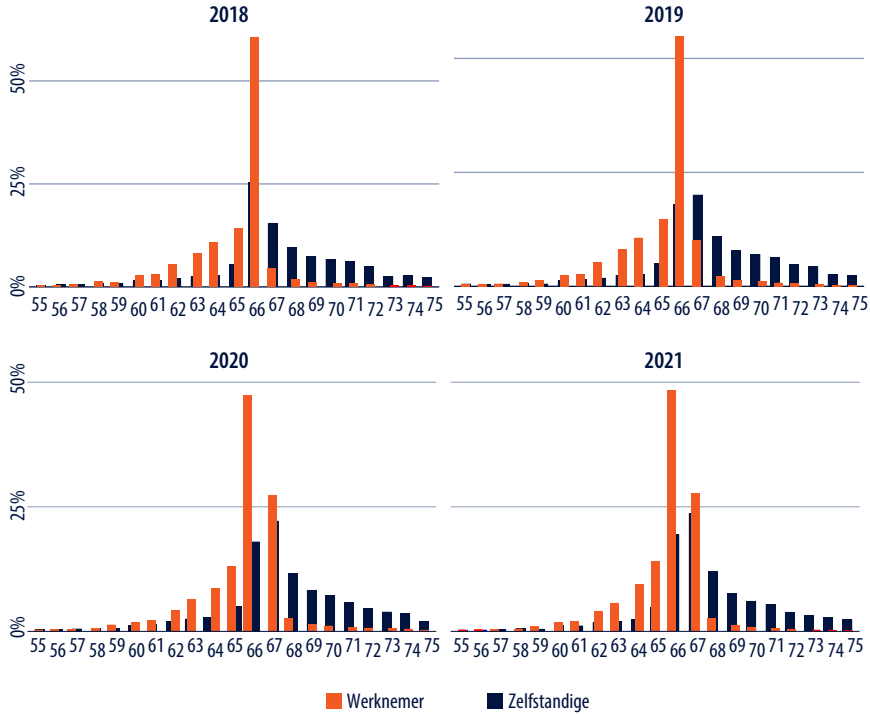
**Figuur 5**

*Piekleeftijden in pensioering\**



**Figuur 5 (vervolg)**

*Piekleeftijden in pensioering*



### 3.2 Alternatieven voor langer doorwerken: WW, ZW en WIA

Niet elke persoon zal de mogelijkheid hebben om door te kunnen werken. De mogelijkheid bestaat dat mensen die niet langer kunnen doorwerken in de WW, ZW of WIA belanden of dat werkgevers en werknemers proberen om gebruik te maken van deze regelingen om werknemers alsnog vervroegd te laten uittreden. Doordat de vereisten voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn aangescherpt, zal dit laatste waarschijnlijk niet veel voorkomen (Staubli en Zweimuller, 2013; Lalive en Staubli, 2014).

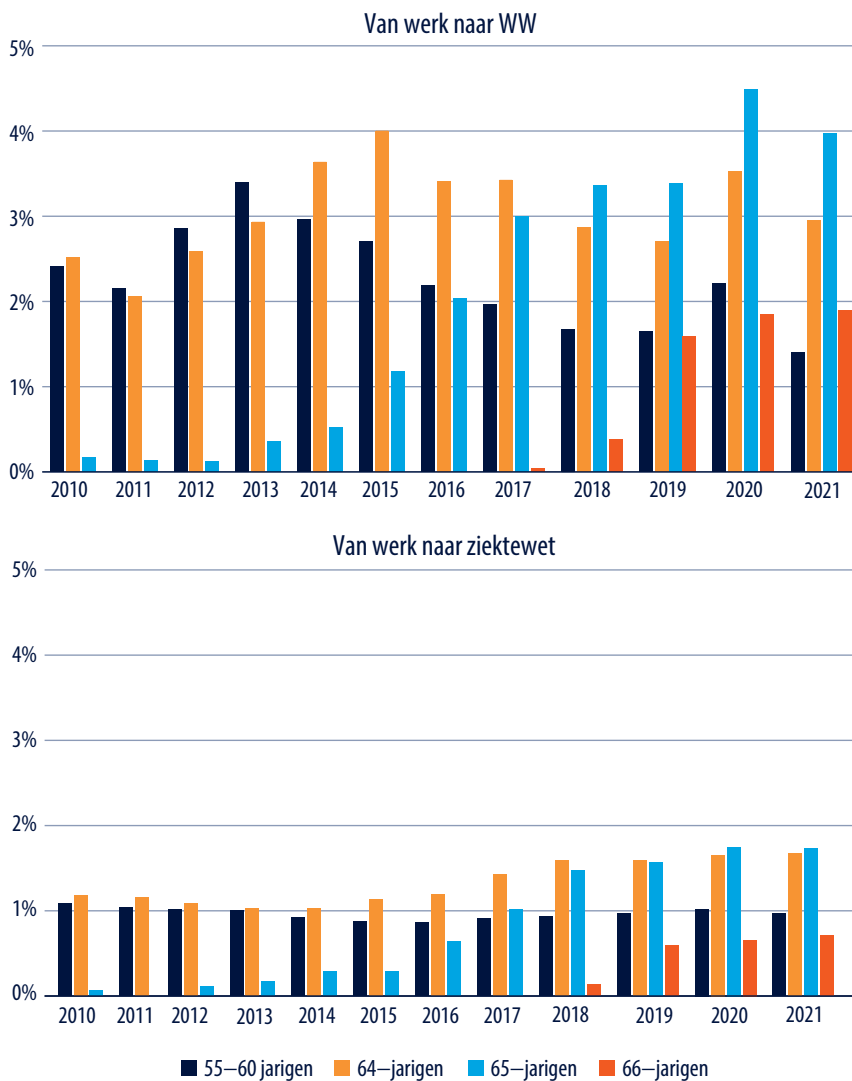
#### *Trends in de data*

Figuur 6 toont de uitstroom van werk naar de WW en de ziektewet voor 55- tot en met 60-jarigen, 64-, 65- en 66-jarigen.<sup>3</sup> De data zijn beschikbaar tot en met 2021.

<sup>3</sup> Relevant om hierbij op te merken is dat bij nieuwe betalingen van een WIA-uitkering nog geen onderscheid tussen uitkeringen als voorschot en definitieve WIA-uitkeringen wordt gemaakt. Er zijn allerlei redenen waarom een aanvraag niet binnen de gestelde wettelijke termijn afgehandeld kan worden en een voorschot verstrekt wordt. Een reden kan bijvoorbeeld zijn dat de benodigde stukken niet op tijd geleverd zijn door de klant. Er kunnen ook uitvoeringsredenen zijn (bijvoorbeeld een tekort aan artsen). Hierdoor wordt de uitstroom naar de WIA altijd licht overschat (Berendsen en Rijnsburger 2021).

**Figuur 6**

Uitstroomkans van werk naar werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering\*



Het percentage dat uitstroomt van werk naar WW is sinds de verhoging van de AOW-leeftijd in eerste instantie toegenomen. In 2015 stroomde gemiddeld 4,0% van de 64-jarige werknemers door naar de WW of bijstand, en voor 65-jarigen was dat gemiddeld 1,2%. Tussen 2016 en 2019 nam de uitstroomkans toe voor de 65-jarigen, terwijl deze voor 64-jarigen terugliep. In 2020 was er echter plots een toename in de uitstroom voor beide groepen waar te nemen. In 2021 zakte de uitstroom in beide gevallen richting het niveau van 2019; in 2021 stroomden 2,9% en 4,0% van respectievelijk 64- en 65-jarigen van werk naar WW of bijstand.

Voor de 66-jarigen zien we de uitstroom toenemen vanaf 2017. De omvang is echter klein in vergelijking met 64- en 65-jarigen. Tussen 2020 en 2021 bleef de uitstroom voor 66-jarigen stabiel op 1,9%. Voor de jongste leeftijdsgroep, 55- tot en met 60-jarigen, is er vanaf 2013 een afname in de uitstroom naar WW of bijstand waar te nemen, met uitzondering van 2020, toen er een kleine piek plaatsvond. Het lijkt erop dat er een groep mensen, waaronder ouderen, hun baan heeft verloren tijdens de COVID-19 pandemie. Een mogelijke verklaring voor de relatief lage toename van WW-instroom van 66-jarigen is dat zij besloten het relatief kleine gat tot hun AOW zonder WW te overbruggen door met vervroegd pensioen te gaan of een paar maanden in te teren op eigen vermogen.

Het uitstroompercentage van 55- tot en met 60-jarigen naar een ZW- of WIA-uitkering ligt voor de hele tijdsreeks rond de 1%. Hoewel de kans op uitstroom naar ZW/WIA beperkt is aangezien deze nooit de 2% aantikt, is deze kans wel iets hoger voor 64- en 65-jarigen. Dit kan komen doordat deze cohorten vanwege hun leeftijd in toenemende mate met gezondheidsproblemen worden geconfronteerd.<sup>4</sup> Voor 66-jarigen kan op termijn eenzelfde patroon worden verwacht, maar het is op dit ogenblik nog net iets te vroeg om dit te observeren. In 2021 bedraagt deze uitstroom namelijk 0,7%, het laagste percentage van de geobserveerde leeftijdsgroepen. De uitstroom naar een ZW- of WIA uitkering is sinds 2019 vrij stabiel gebleven.

### Causale analyse

Figuren 7 en 8 laten de voorspelde waarden zien van DiD-regressies die het causale effect meten van de verhoging van de AOW-leeftijd op de kans dat mensen in de WW en de ZW zitten (bevat naast de uitstroom ook degenen die reeds in de WW en ZW zitten). Voor presentatiedoeleinden laten we weer uitsluitend resultaten zien van de controlegroep

<sup>4</sup> We hebben de cijfers over de uitstroom naar de WW en de ziektewet ook uitgesplitst naar opleidings- en inkomensniveau. Gekeken naar opleiding (zie Appendix A) is sinds 2015 dezelfde negatieve trend in de uitstroom naar de WW zichtbaar voor elk opleidingsniveau. De uitstroomkans voor hoogopgeleiden daalt echter iets minder hard en komt iets boven de uitstroomkans voor laagopgeleiden te liggen. Wordt gekeken naar inkomensniveau (zie Appendix A), dan komt dezelfde neerwaartse trend sinds 2015 naar voren voor alle inkomensklassen, zonder al te grote verschillen tussen deze klassen. Opvallend is enkel de hoogste inkomensklasse (2 keer modaal of hoger): deze klasse heeft in 2019 een uitstroomkans van 2,4%, wat gelijk is aan de uitstroomkans voor de klasse minimumloon tot modaal inkomen. Wat betreft het de splitsing van de uitstroom naar de WIA naar opleiding valt op dat uitstroomkans van werk naar ZW/WIA het hoogste is voor laagopgeleiden en deze sinds 2014 het meeste is toegenomen voor middelbaar opgeleiden van 65 jaar (van 0,9% naar 1,9%). Ook zijn er verschillen tussen inkomensklassen (zie Appendix A): lagere inkomens (modaal of lager) hebben gemiddeld een hogere uitstroomkans. Net zoals bij de uitstroom naar de WW, zien we dat de uitstroom naar de ZW/WIA lager is voor 56-60-jarigen.

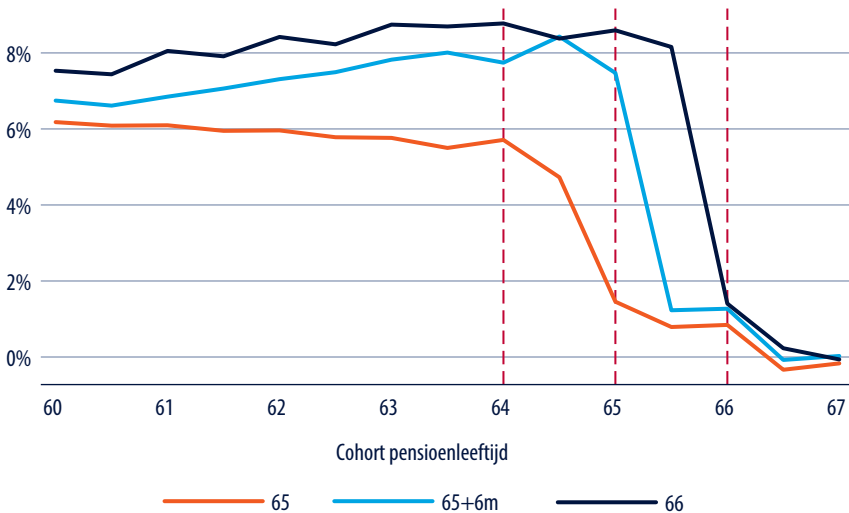


(cohort dat op 65-jarige leeftijd AOW krijgt) en twee interventiegroepen (de cohorten die op 65 en 6 maanden en 66 jaar AOW krijgen). Ook hier geldt dat de analyses zijn uitgevoerd voor de gehele populatie in Nederland.

Figuur 7 laat een verschil tussen de controlegroep en de interventiegroepen zien in de kans dat een individu een WW- of bijstandsuitkering heeft. De controlegroep bevat een kleiner aandeel mensen in de WW/bijstand, vermoedelijk omdat dit cohort nog gebruik kon maken van vroegpensioenregelingen. Bij de controlegroep neemt de kans om met WW te zijn tussen 60 en 64 en een half jaar geleidelijk af, terwijl we voor de interventiegroepen een lichte toename zien. Dit komt omdat voor het cohort dat nog met 65-jarige leeftijd met AOW kon een vroegpensioenregeling een hoger inkomen opleverde dan de WW/bijstand. De figuur laat verder zien dat de verhoging van de AOW-leeftijd heeft geleid tot een causale verschuiving van wanneer mensen nog in de WW/bijstand zitten. De piek rondom de AOW-gerechtigde leeftijd neemt duidelijk toe naarmate een cohort een hogere AOW-leeftijd heeft.

**Figuur 7**

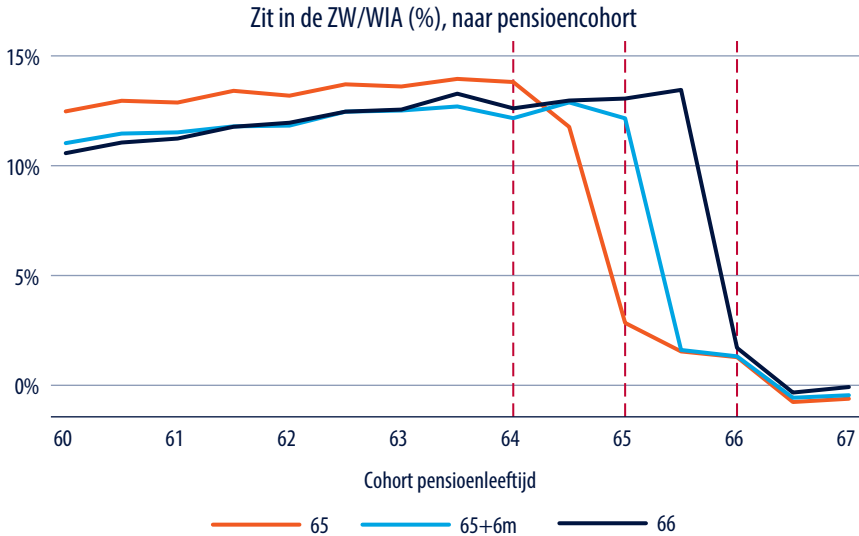
DiD-resultaten WW (% van populatie)



Figuur 8 laat de analyse zien voor de kans op een ZW- of WIA-uitkering. Uit de figuur blijkt dat mensen die pas later AOW krijgen hierdoor langer gebruik maken van een ZW- of WIA-uitkering, maar ook dat werknemers niet doelbewust de ZW of WIA gebruikt hebben als een alternatief om alsnog vervroegde uittreding te bewerkstelligen tussen hun 65<sup>ste</sup> levensjaar en hun AOW-leeftijd, aangezien het niveau vergelijkbaar is met de controlegroep. Na de AOW-leeftijd zien we een iets grotere terugval van het deel mensen met een ZW- of WIA-uitkering voor de cohorten met een hogere AOW-leeftijd, al is het een kleiner effect dan voor WW/bijstand.

**Figuur 8**

DiD-resultaten ZW/WIA (% van populatie)



We kunnen op basis van deze cijfers dus concluderen dat werknemers doorgaans in staat zijn door te werken tot hun AOW-leeftijd en dat zij niet in grote aantallen in de ZW/WIA terecht komen. Eenzelfde conclusie wordt ook getrokken door het RIVM (2020). Er is nauwelijks sprake van spillover-effecten, ondanks dat in de afgelopen jaren duizenden 60-plussers geen medische keuring hebben gekregen van een arts bij instroom in de WIA.

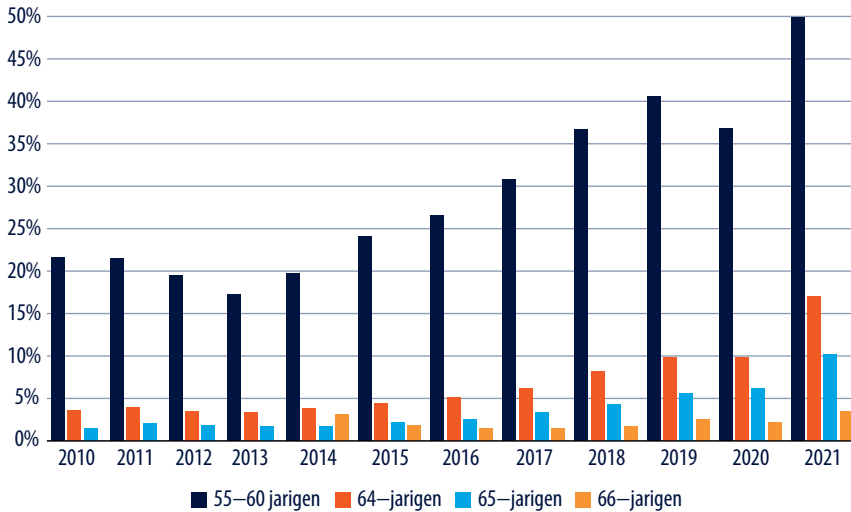
### 3.3 Van WW naar werk

De verhoging van de AOW-leeftijd vergroot niet alleen de kans dat mensen uitstromen naar de WW, WIA en ZW; ook het omgekeerde is mogelijk. Het feit dat werkloze mensen langer op hun pensioen moeten wachten kan hen motiveren om meer te investeren in hun duurzame inzetbaarheid en om werk te gaan zoeken. Figuur 9 laat het percentage mensen zien dat instroomt van WW naar werk.

Uit de figuur blijkt dat het percentage mensen dat instroomt van WW naar werk vanaf 2013 fors is toegenomen voor alle leeftijdsgroepen, met uitzondering van de 66-jarigen. Voor de 66-jarigen vindt deze toename later plaats; vanaf 2017. Er is bij deze groep ook een heel kleine groep mensen die weer gaat werken voorbij de pensioengerechtigde leeftijd. Het betreft hier doorgaans marginale banen om naast het pensioen extra inkomen te genereren.

**Figuur 9**

Procentuele instroomkans uit WW naar werk\*



Van 2019 naar 2020 valt, met uitzondering van de groep 65-jarigen, de instroom van WW naar werk terug. Waarschijnlijk kan dit verklaard worden door de economische situatie ten tijde van de COVID-19 pandemie, waardoor het lastiger was om aan een baan te komen. Na deze terugval is de instroom van WW naar werk in 2021 voor alle leeftijdscategorieën weer hoger en past deze weer in de langjarige opgaande trend; 17,0% van de 64-jarigen, 10,2% van de 65-jarigen en 3,5% van de 66-jarigen weet vanuit de WW naar werk te stromen.

### 3.4 Scholingsdeelname

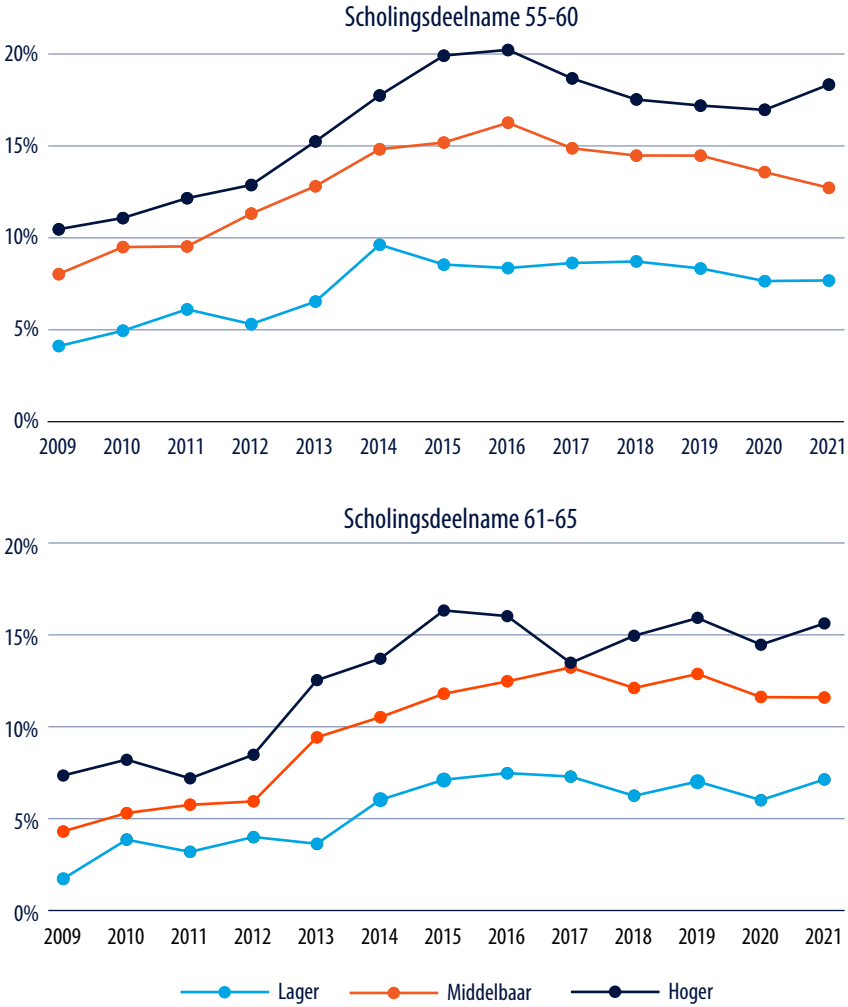
Om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten is het van belang dat zichzelf en hun werkgever blijven investeren in hun menselijk kapitaal, vooral omdat de verhoging van de AOW-leeftijd ervoor zorgt dat de periode waarin investeringen in menselijk kapitaal kunnen renderen langer is. Dit zou zowel werkgevers als werknemers moeten stimuleren om meer te investeren.

#### *Trends in de data*

Het bovenste deel van Figuur 10 toont de scholingsdeelname voor de leeftijdsklasse 55-60 jaar, uitgesplitst naar opleidingsniveau. De scholingsdeelname is gemeten in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en is gebaseerd op de volgende vraag: "Volgt u (of in de afgelopen 4 weken) een korte cursus of opleiding?"

**Figuur 10**

Scholingsdeelname\* (% van werkzame beroepsbevolking, gewogen)



Vanaf 2015 is er een vrij stabiel niveau waar te nemen voor de laagopgeleiden. Bij middelbaar- en hoogopgeleiden neemt de scholingsdeelname vanaf 2016 op vrijwel gelijke snelheid af. In 2021 is er echter een plotselinge divergentie waar te nemen; de scholingsdeelname voor middelbaaropgeleiden loopt terug, terwijl deze voor hoogopgeleiden sterk toeneemt.

Het onderste deel van Figuur 10 toont dezelfde exercitie voor de leeftijdsklasse 61-65 jaar. Voor de laagopgeleiden is het aandeel wederom vrij stabiel vanaf 2016. Dit geldt ook voor middelbaaropgeleiden, al lijkt het niveau in 2021 iets lager te liggen dan de voorgaande jaren. Tussen 2020 en 2021 is dit de enige groep waarvoor er geen duidelijke toename waar te nemen is. Bij de hoogopgeleiden schommelt de scholingsdeelname de laatste jaren wat meer dan in de andere groepen.

Als we kijken naar het verschil tussen opleidingsniveaus in beide leeftijdsgroepen valt op dat de laagopgeleiden minder deelnemen aan scholing en dat sinds 2011/2012 dit verschil voornamelijk groter is geworden. Dit impliceert dus dat de inzetbaarheid van laagopgeleide ouderen mogelijk achterblijft.

### 3.5 Investeren in belastbaarheid

In deze sectie wordt onderzocht in welke mate werkgevers investeren in de inzetbaarheid van hun werknemers zodat zij makkelijker langer kunnen doorwerken.

#### *Trends in de data*

Tabel 2 laat zien in welke mate werkgevers voorzieningen en maatregelen hebben getroffen om werknemers te laten doorwerken zoals gerapporteerd door een representatieve steekproef van werkgevers in Nederland (WEA-enquête).

Uit de tabel blijkt dat de meeste werkgevers geen speciale voorzieningen of maatregelen hadden getroffen tot en met 2019; rond de 60% van de werkgevers had hiertoe geen voorzieningen. In 2021 is dit aandeel plotseling een stuk lager; bijna tweederde van de werkgevers heeft wél voorzieningen en/of maatregelen om werknemers langer te laten doorwerken. De meest populaire maatregelen weerspiegelen een klassiek ontziebeleid: er wordt vooral ingezet op een kortere werkweek en werktijden, extra vrije dagen voor oudere werknemers, taakverlichting en aanpassing van taken en loopbaan en functioneringsgesprekken.

Vergeleken met 2019 worden alle bevraagde voorzieningen vaker aangeboden door werkgevers om oudere werknemers te laten kunnen doorwerken in 2021. De sterkste toenames zijn te zien voor stimuleren scholings- en cursusdeelname, taakverbreding/taakrotatie en gezondheidsbeleid; deze voorzieningen worden meer dan twee keer zo vaak aangeboden dan in 2019. De toename in het stimuleren van de scholings- en

curusdeelname lijkt consistent te zijn met de eerder gerapporteerde toename in de scholingsdeelname onder oudere werknemers.

**Tabel 2**

Voorzieningen om werknemers te laten doorwerken

Voorzieningen om werknemers te laten doorwerken	2010	2012	2014	2016	2019	2021
Deeltijd vervroegde uitstroom	10,0	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	26,0
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
Taakverbreding/taakrotatie	4,1	4,0	3,6	4,5	4,2	9,4
Taakverlichting en of aanpassingen takenpakket	9,8	10,7	11,8	15,0	16,2	18,9
Loopbaan en functioneringsgesprekken	8,4	9,0	9,3	10,9	9,8	17,2
Omscholen naar andere baan / functie	2,0	2,1	1,7	2,4	2,1	3,7
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	11,0
Er zijn geen voorzieningen / maatregelen getroffen	63,7	63,2	60,7	60,4	58,9	35,6

Bron: WEA / TNO

# 4 Uitkomsten voor werk, inkomen en gezondheid

Het doel van de verhoging van de AOW-leeftijd is tweeledig: ten eerste moet de verhoging ervoor zorgen dat de arbeidsparticipatie verhoogd wordt, ten tweede zullen de AOW-lasten verlaagd worden vanwege de hogere arbeidsparticipatie. In het vorige hoofdstuk zijn de acties besproken die worden ondernomen door zowel werkgevers als werknemers om de inzetbaarheid en belastbaarheid van ouderen te vergroten, zodat de gestelde doelen van het verhogen van de AOW-leeftijd bereikt kunnen worden. Deze acties brengen echter ook neveneffecten met zich mee. Mensen doen bijvoorbeeld langer een beroep op arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkeringen.

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten besproken voor de arbeidsmarkt: er wordt gekeken in hoeverre de verwachte uitkomsten zich gerealiseerd hebben.

## 4.1 Arbeidsmarkt en inkomen

### Arbeidsparticipatie van ouderen neemt toe

Door de verhoging van de AOW-leeftijd werken veel ouderen langer door terwijl de uitstroom van werk naar WW en WIA beperkt blijft. Logischerwijs zal dit gevolgen hebben voor de arbeidsparticipatie.

#### *Trends in de data*

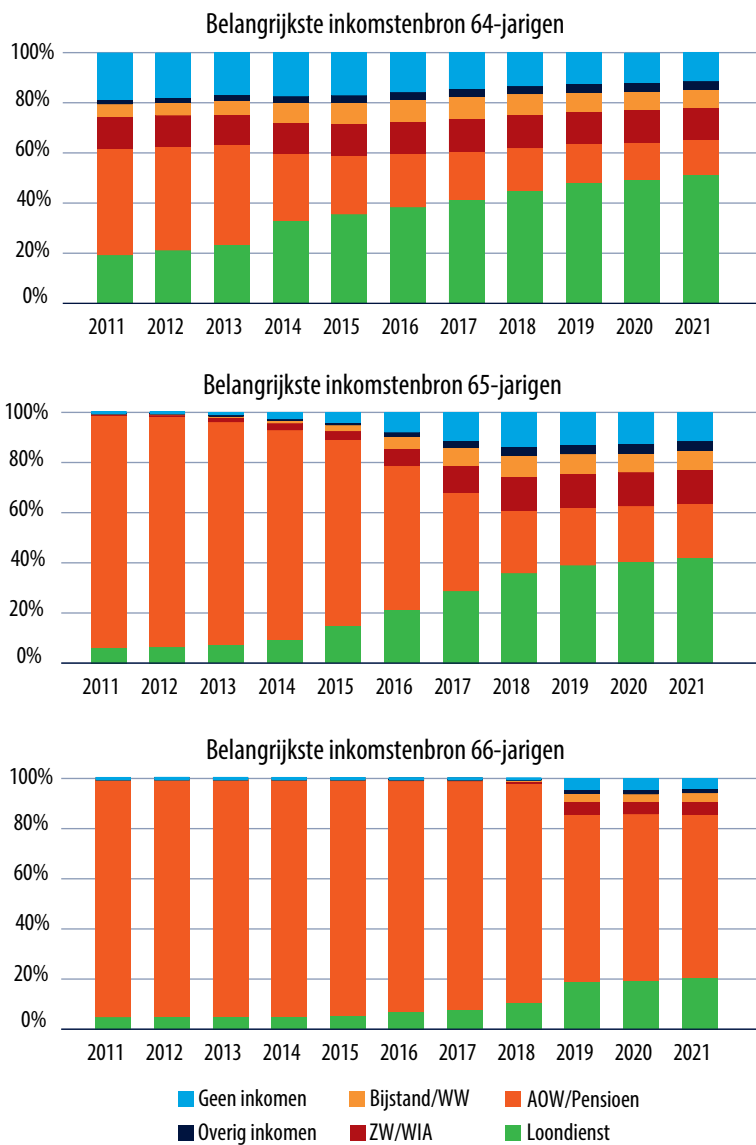
Figuur 11 laat zien dat de arbeidsparticipatie van 65-jarigen fors is toegenomen sinds de verhoging van de AOW-leeftijd in 2012. Tegelijkertijd is het percentage mensen dat AOW/pensioen als belangrijkste inkomensbron heeft sterk gedaald voor deze leeftijdsgroep. Met name vanaf 2013, toen de AOW-leeftijd op 65 jaar kwam te staan, zet de afname sterk door.

Het percentage inkomen uit werk in de periode 2012-2021 is voor 65-jarigen gestegen van 6,4% naar 42,2%. Voor 64-jarigen is dit percentage gestegen van 21,1% naar 51,4%. Voor beide groepen geldt dat het percentage werkenden ieder jaar toenam.

Voor 66-jarigen vinden dezelfde ontwikkelingen gematigder plaats gedurende deze periode, maar vanaf 2018 op 2019 zien we eveneens sterke veranderingen: het inkomen uit werk neemt toe van 10,5% naar 19,0% als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd. Inkomen uit pensioen of AOW voor 66-jarigen daalt van 87,4% naar 66,6% tussen 2018 en 2019. In 2021 vormde AOW/pensioen nog steeds de belangrijkste inkomensbron voor de 66-jarigen. 20,7% van de 66-jarigen had werk als de belangrijkste inkomstenbron.

**Figuur 11**

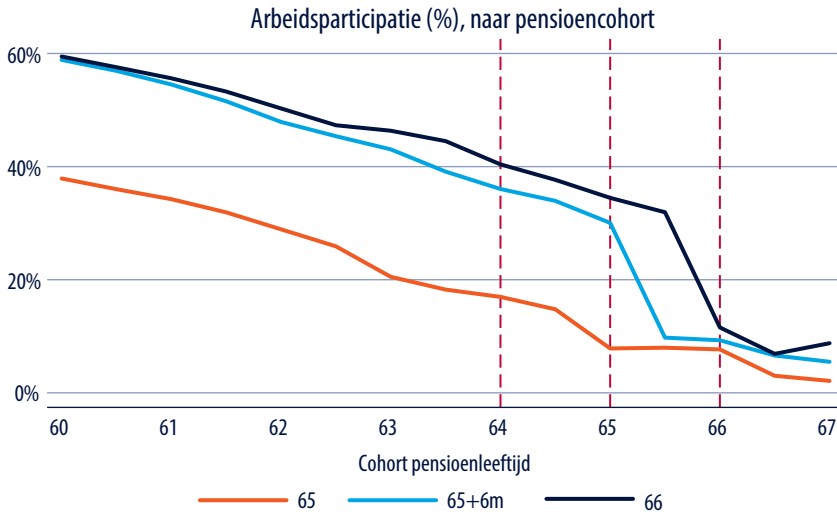
Belangrijkste inkomstenbron





**Figuur 12**

DiD resultaten arbeidsparticipatie (% van populatie)



### Causale analyses

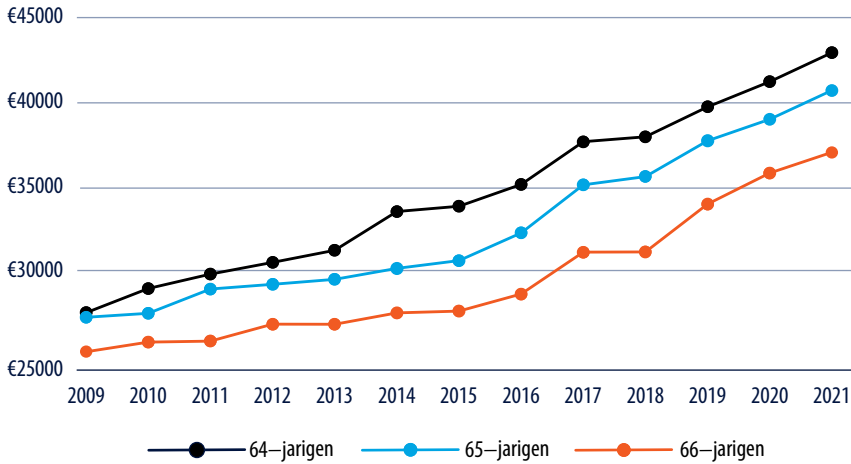
Het effect van de verhoging van de AOW-leeftijd is ook causaal onderzocht door middel van een DiD-analyse. De voorspelde waarden van het model laten zien dat de resultaten voor de arbeidsparticipatie ongeveer het gespiegelde verloop vertonen van het pensioengedrag (zie Figuur 12). De arbeidsparticipatie loopt tot 62 jaar en 6 maanden nog ongeveer parallel tussen de interventiegroepen en de controlegroep. Zodra mensen in de controlegroep de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken zien we een daling in de arbeidsparticipatie tot ongeveer 10%.

Voor de interventiegroepen observeren wij net zoals in de derde en vierde editie van de AOW-monitor drie belangrijke veranderingen in de trends. Allereerst, omdat jongere cohorten geen recht meer hadden op prepensioen, is de arbeidsparticipatie 20%-punten hoger. Ten tweede, de daling in de arbeidsparticipatie neemt pas toe als mensen de AOW-leeftijd bereiken, wat betekent dat de forse daling in arbeidsparticipatie nu op een latere leeftijd plaatsvindt. Ten derde, de piek rondom de AOW-leeftijd is veel sterker geworden (de daling in arbeidsparticipatie is minstens twee keer zo groot voor de interventiecohorten). De laatste twee veranderingen in de trends van de arbeidsparticipatie kunnen als het causale effect van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd worden geïnterpreteerd.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> De appendix laat zien dat het causale effect van de verhoging van de AOW-leeftijd op arbeidsparticipatie aanwezig is voor alle opleidingsniveaus, hoewel de arbeidsparticipatie voor laagopgeleiden doorgaans lager is. Voor middelbaar en hoogopgeleiden valt op dat de arbeidsparticipatie in het controlecohort altijd lager ligt dan die voor de andere interventiecohorten. Voor laagopgeleiden neemt is het verschil veel kleiner. Dit wordt veroorzaakt door het relatief lage pensioen dat laagopgeleiden hebben opgebouwd en het relatief zware gewicht van de AOW hierin. Zij hadden hierdoor minder financiële mogelijkheden om met vervroegd pensioen te gaan dan middelbaar opgeleiden en hoogopgeleiden die massaal gebruik hebben gemaakt van de prepensioenregeling.

**Figuur 13**

Ontwikkeling bruto-inkomen\*



### Effect op inkomen

Het rendement van de verhoging van de AOW-leeftijd vertaalt zich niet alleen in de arbeidsparticipatie, maar ook in het inkomen dat ouderen verdienen. Of het inkomenseffect van het verhogen van de AOW-leeftijd positief of negatief is, hangt af van de stijging van de feitelijke uittredleeftijd, of mensen bijsparen en de pensioenrechten die zij in de tweede pijler van het systeem hebben opgebouwd.

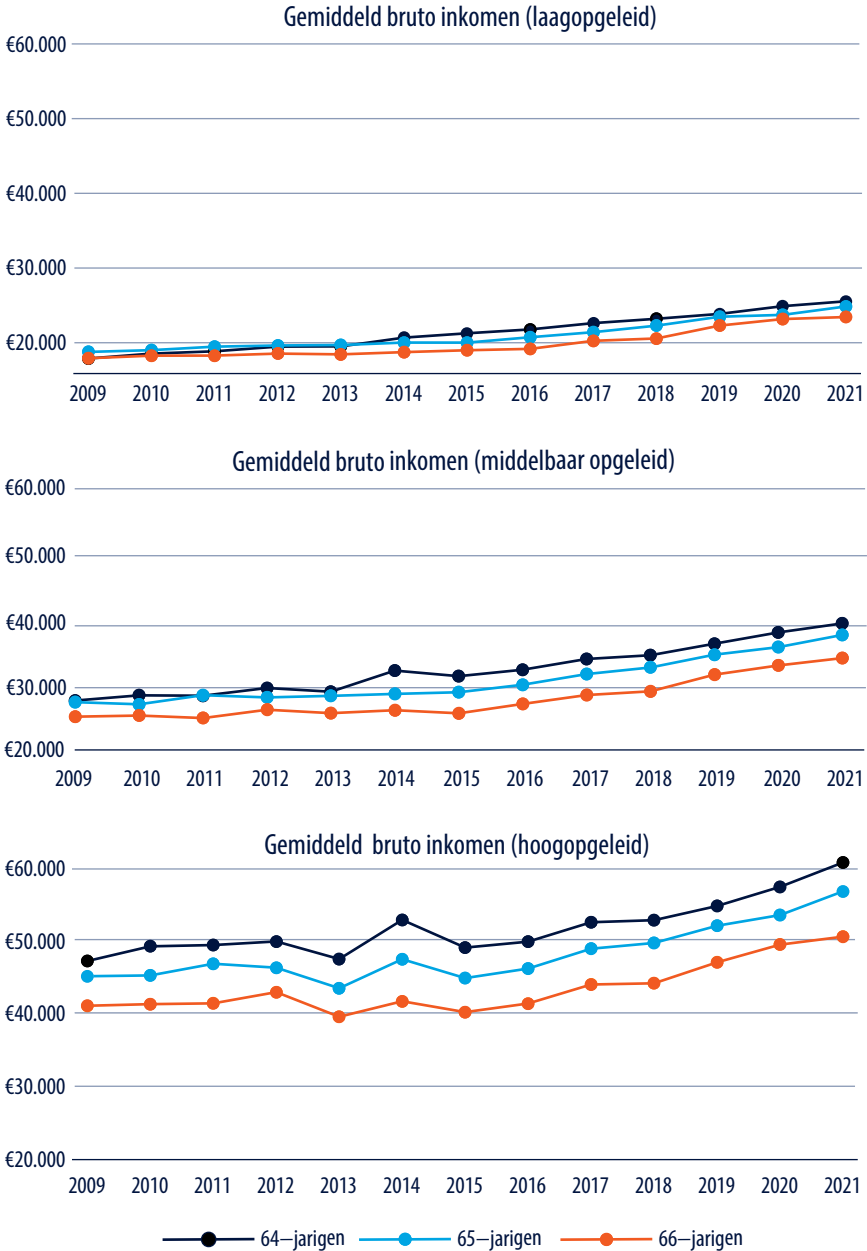
### Trends in de data

Figuur 13 laat zien dat het bruto-inkomen vanaf 2009 vrijwel onafgebroken is gestegen voor 64-, 65- en 66-jarigen. Deze stijging moet niet direct in verband gebracht worden met de verhoging van de AOW-leeftijd. Vermoedelijk hangt deze eerder samen met de economische groei en cohort-effecten. Wel blijkt dat sinds de verhoging van de AOW-leeftijd eerst sprake was divergentie in het bruto-inkomen tussen de verschillende leeftijdsgroepen tot 2019, waarna het verschil in het bruto-inkomen vrij constant is gebleven.

In 2019 nam het gemiddelde bruto-inkomen van 66-jarigen relatief snel toe, waardoor het inkomensverschil tussen de leeftijden afnam. Deze laatste afwijkingen van de algehele trend kunnen mogelijk wel verklaard worden door de verhoging van de AOW-leeftijd. Uitstel van de AOW-leeftijd zorgde er immers voor dat werknemers langer doorwerkten en dus pas later te maken kregen met een daling in hun inkomen als gevolg van pensioenering. Hierdoor kon dus tijdelijk een divergentie ontstaan. Nu de AOW-leeftijd 66 jaar is kan men verwachten dat inkomensverschillen tussen 66-jarigen en 64- of 65-jarigen als gevolg van pensioenering minder groot zullen zijn.

**Figuur 14**

Ontwikkeling bruto-inkomen naar opleidingsniveau



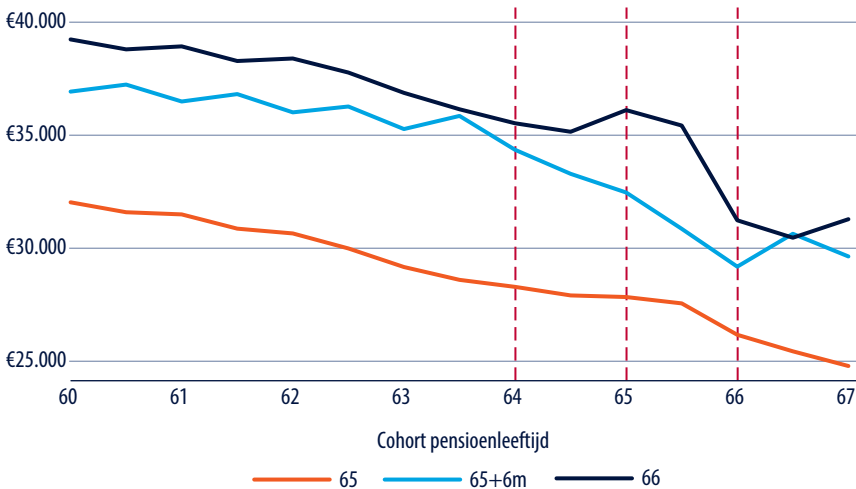
Figuur 14 toont de trends in het bruto-inkomen naar opleidingsniveau. Met behulp van deze uitsplitsing wordt het duidelijker waar de oorsprong van de uitwaaiering van inkomens tussen de leeftijden vandaan komt. In 2021 verdient een 66-jarige hoogopgeleide ongeveer €10,000 minder dan een 64-jarige. Dit verschil bedraagt ongeveer €5,000 voor middelbaar opgeleiden en €3,000 voor laagopgeleiden. In 2009 waren deze verschillen veel kleiner. De uitwaaiering is het sterkst bij middelbaar- en hoogopgeleiden.

### Causale analyses

De resultaten in Figuur 15 tonen op het eerste gezicht geen significante causale impact van de verhoging van de AOW-leeftijd op het inkomen. De mogelijke reden hiervoor is dat deze verhoging een verschillend effect heeft op het inkomen van zelfstandigen en werknemers. Voor werknemers kan verwacht worden dat de verhoging van de AOW-leeftijd leidt tot een uitstel van de daling in het inkomen omdat zij langer doorwerken en later met pensioen gaan. Voor zelfstandigen die reeds veel vaker doorwerken voorbij de AOW-gerechtigde leeftijd zal de verhoging van de AOW-leeftijd daarentegen kunnen betekenen dat hun bestaand inkomen pas op hogere leeftijd wordt aangevuld met AOW.

**Figuur 15**

DiD-resultaten bruto inkomen

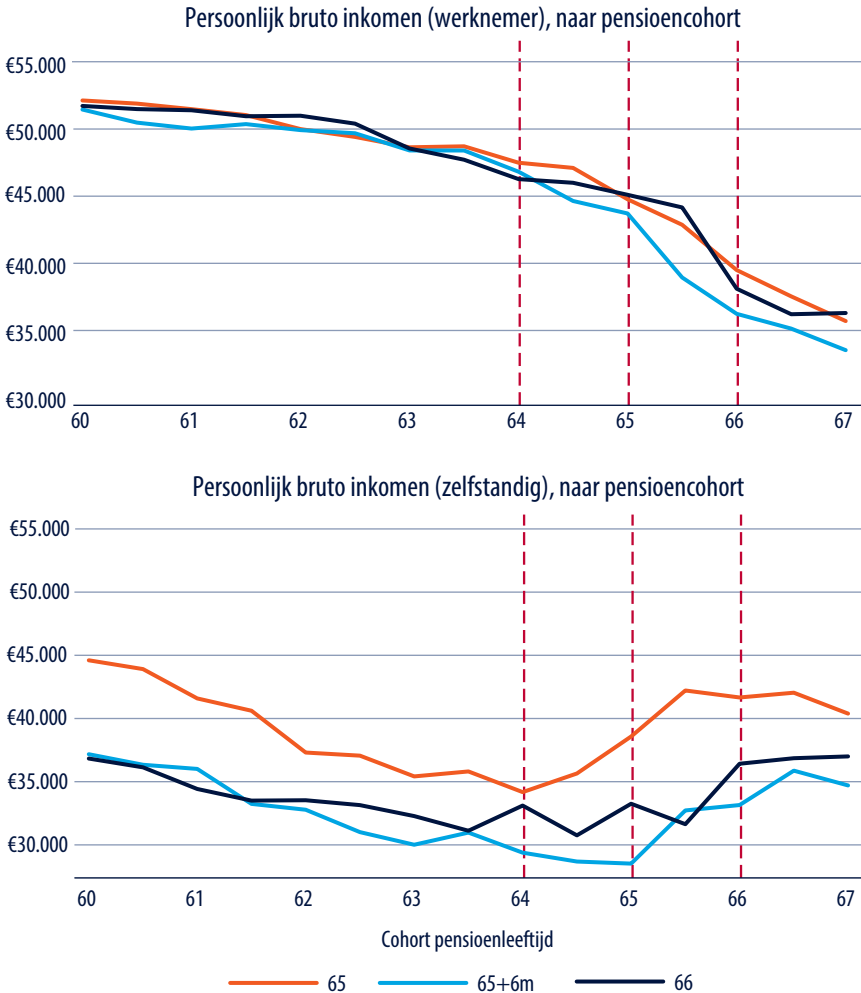


Figuur 16 laat zien dat voor werknemers inderdaad een toename in de daling van het bruto-inkomen kan worden waargenomen rondom de AOW-leeftijd. Tevens blijkt dat deze negatieve piek verschuift met de verhoging van de AOW-leeftijd voor de interventiecohorten. Voor zelfstandigen zien we daarentegen dat hun inkomen toeneemt als zij de AOW-leeftijd bereiken. Het inkomen van zelfstandigen ligt gemiddeld genomen een stuk lager. Derhalve is het niet volledig duidelijk of de verhoging van het inkomen bij de AOW-gerechtigde tot stand komt doordat hun pensioen hoger ligt dan het inkomen dat zij als zelfstandige hadden, of omdat zij blijven doorwerken en hiernaast AOW verdienen.

Het blijkt dus dat er tegenovergestelde effecten zijn van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd op het inkomen voor zelfstandigen en werknemers. Deze uitsplitsing is dus noodzakelijk om de effecten van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd op het inkomen voor zelfstandigen en werknemers betrouwbaar in kaart te brengen.

**Figuur 16**

DiD-resultaten bruto-inkomen voor zelfstandigen en werknemers



## 4.2 Inzetbaarheid en gezondheid

De verhoging van de AOW-leeftijd kan zowel negatieve als positieve effecten hebben op de gezondheid. Enerzijds kan deze demotiverend werken<sup>2</sup> en problematisch zijn voor mensen die in zware beroepen zitten. Anderzijds kan pensionering ook leiden tot verbetering van de gezondheid als mensen hierdoor langer lichamelijk en cognitief actief blijven. Recent onderzoek van het RIVM laat zien dat de gezondheid onder ouderen relatief stabiel is gebleven (RIVM 2020).

### *Trends in de data*

Figuur 17 laat het percentage werknemers en zelfstandigen van 56-60 jaar en 61-65 jaar zien dat aangeeft te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk. Voor werknemers is wat betreft fysieke en psychische eisen geen duidelijk patroon te herkennen door de jaren heen. Wel valt op dat oudere werknemers iets meer moeite hebben met voornamelijk de fysieke eisen. Ten opzichte van 2020 is er voor beide type eisen in 2021 een afname te zien bij werknemers, terwijl tussen 2019 en 2020 juist een flinke toename waar te nemen was.

Voor zelfstandigen is een negatieve trend zichtbaar voor zowel de fysieke als psychische eisen. In 2019 was er herstel waar te nemen, maar in 2021 bereikte het percentage zelfstandigen die aangaven te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen een dieptepunt voor beide leeftijdsgroepen. Het is onwaarschijnlijk dat deze dalingen te maken hebben met de verhoging van de AOW-leeftijd aangezien zelfstandigen veel flexibeler met pensioen gaan en niet geconfronteerd worden met functioneel leeftijdsontslag. In tegenstelling tot werknemers kunnen zij vaker doorwerken na de AOW-leeftijd.

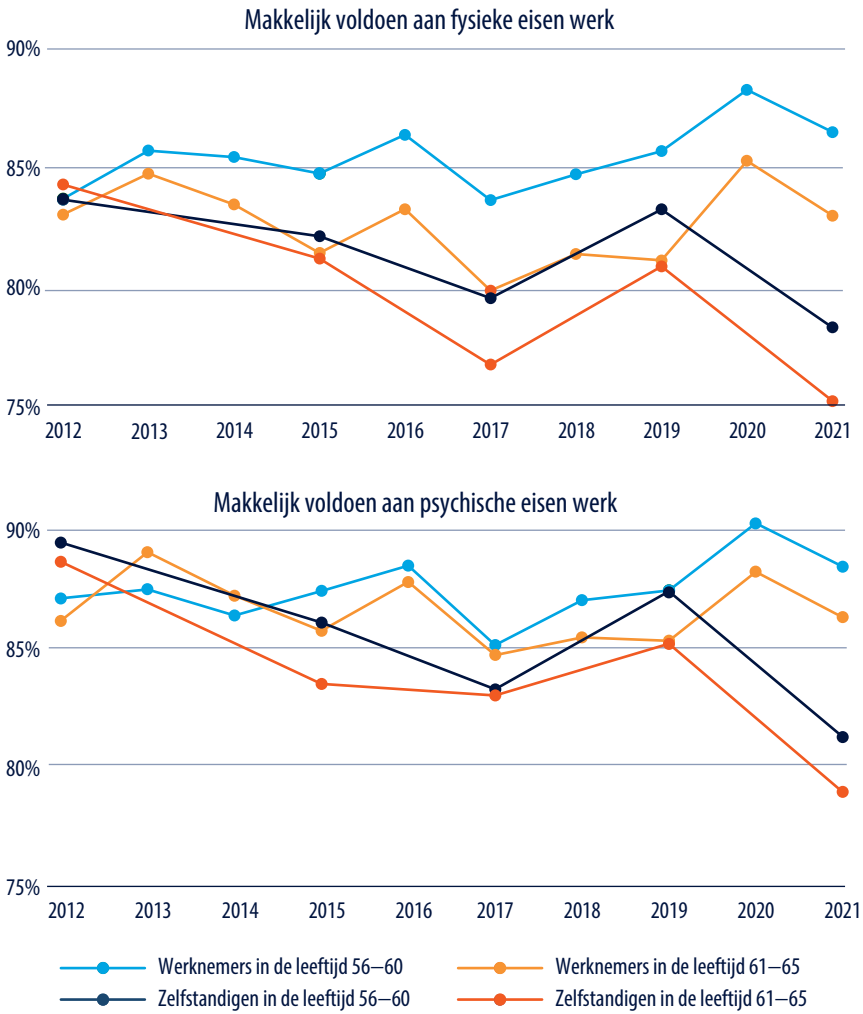
Een laatste belangrijke indicator voor de inzetbaarheid is de ervaren gezondheid (Tabel A10 toont de ervaren gezondheid voor 64-, 65- en 66-jarigen). Het percentage dat een goede tot zeer goede gezondheid ervaart schommelt in de periode 2010-2021 zonder dat hier een duidelijk patroon in te herkennen is.

Het gebrek aan significante trends in de gemiddelde ervaren gezondheid komt eveneens tot uiting in de trend van de gemiddelde levensverwachting (Figuur 18). Deze is gemeten voor 60-, 65- en 70-jarigen. In Nederland is sprake van een lichte toename van de gezonde levensverwachting (in jaren) als gevolg van verbeteringen in de gezondheidszorg en gezonde leefstijl. Echter, er zijn geen significante verschillen te onderscheiden op het moment dat de AOW-leeftijd is verhoogd. Wel is het effect van de COVID-crisis zichtbaar. Sinds 2019 is de levensverwachting in goed ervaren gezondheid elk jaar gedaald zodat deze in 2022 het niveau heeft vergelijkbaar zoals voor het laatst gemeten in 2014. De vraag is echter of deze daling van langdurige aard zal zijn.

<sup>2</sup> Studies van De Grip et al. 2012; Montizaan et al. 2016 en Montizaan en Vendrik 2014.

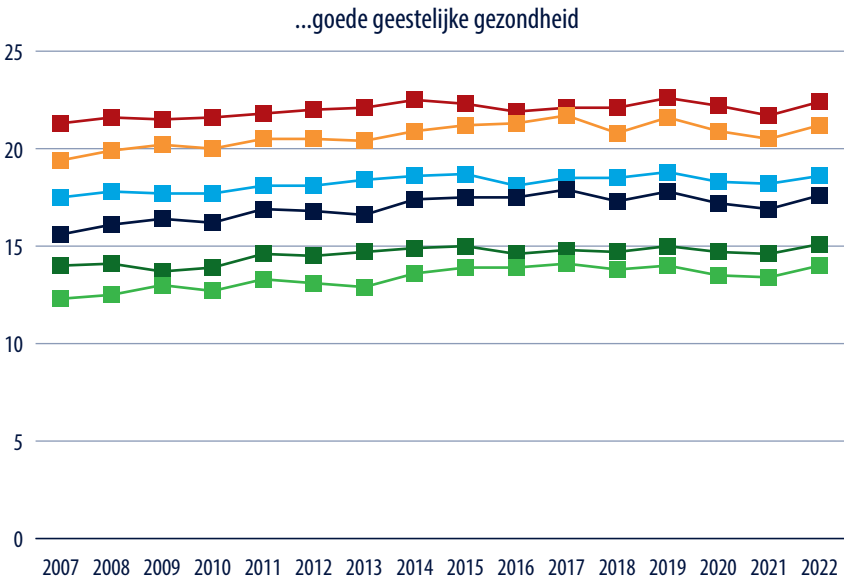
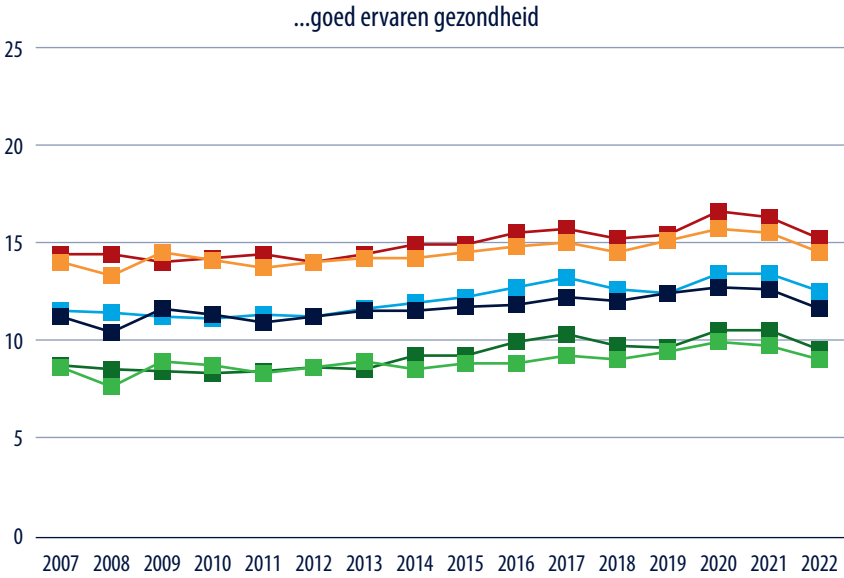
**Figuur 17**

Percentage werknemers en zelfstandigen dat kan voldoen aan fysieke en psychische eisen



**Figuur 18**

Levensverwachting



—■— Vrouw, 60 jaar    —■— Vrouw, 65 jaar    —■— Vrouw, 70 jaar  
—■— Man, 60 jaar    —■— Man, 65 jaar    —■— Man, 70 jaar



# Literatuur

## *Literatuuropsomming rapport*

- Berendsen, E., en Rijnsburger, P. (2021) Volumeontwikkelingen voorjaar 2021, *UWV Kennisverslag 2021-4*, Amsterdam
- De Grip, A., Künn, A., & Montizaan, R. (2019). *Raamwerk Evaluatie Interventies Leven Lang Ontwikkelen*. ROA. ROA Reports No. 002 <https://doi.org/10.26481/umarep.2019002>
- Jongen, E., Rabaté, S., & Atav, T. (2019). The effects of the increase in the retirement age in the Netherlands (No. 408. rdf). CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / SEO. *Effect verhoging AOW-leeftijd*. Resultaten monitor-en literatuuronderzoek-Rapport-Kennisplatform Werk en Inkomen. 2020.
- van der Noordt, M., van der Lucht, F., Polder, J. J., Hilderink, H. B. M., & Plasmans, M. H. D. (2020). *Gezondheid en arbeidsparticipatie rond de AOW-leeftijd: Verwachte ontwikkelingen tot 2040*. RIVM-rapport 2019-0219.

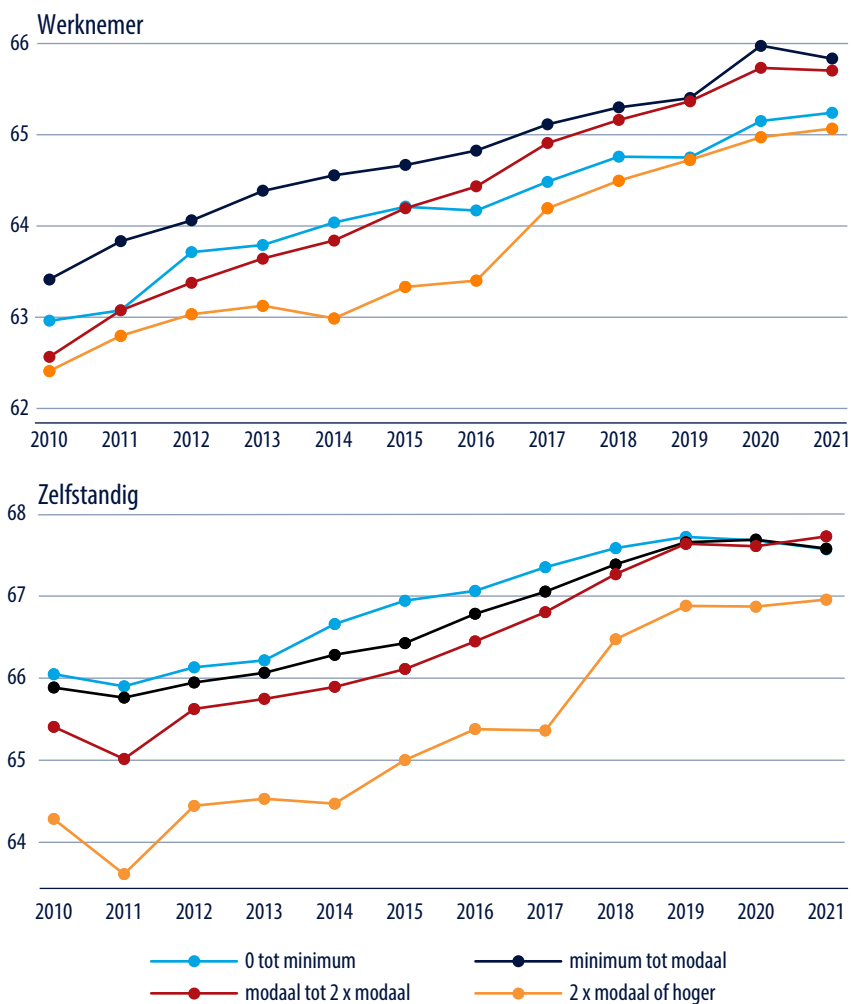
## *Literatuuropsomming artikel in tijdschrift*

- Ardito, C. (2021). The unequal impact of raising the retirement age: Employment response and program substitution. *IZA Journal of Labor Economics*, 10(1).
- Blau, D., & Goodstein, R. M. (2010). Can Social Security Explain Trends in Labor Force Participation of Older Men in the United States? *Journal of Human Resources*, 45(2), 328-363.
- Borsch-Supan, A. (2000). A Model Under Siege: A Case Study of the German Retirement Insurance System. *The Economic Journal*, 110(461), F24-F45.
- Bowles, J. (2014). *The computerisation of European jobs*. Bruegel. URL: <https://www.bruegel.org/2014/07/the-computerisation-of-european-jobs/>
- Coile, C., & Gruber, J. (2007). Future Social Security Entitlements and the Retirement Decision. *The Review of Economics and Statistics*, 89(2), 234-246.
- De Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2013). How Sensitive are Individual Retirement Expectations to Raising the Retirement Age? *De Economist*, 161(3), 225-251.
- De Grip, A., Lindeboom, M., & Montizaan, R. (2012). Shattered Dreams: The Effects of Changing the Pension System Late In the Game. *The Economic Journal*, 122(559), 1-25.
- Fetter, D. K., & Lockwood, L.M. (2018). Government Old-Age Support and Labor Supply: Evidence from the Old Age Assistance Program. *American Economic Review*, 108(8), 2174-2211.
- Frey, C.B. & Osborne, M.A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? *Technological forecasting and social change*. 14C:254-280.
- Knoef, M., Been, J., Caminada, K., Goudswaard, K., & Rhuggenaath, J. (2017). De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen. *Netspar Design Paper*, 68.
- Krueger, A. B., & Pischke, J. (1992). The Effect of Social Security on Labor Supply: A Cohort Analysis of the Notch Generation. *Journal of Labor Economics*, 10(4), 412-437.
- Lalive, R., & Staubli, S. (2014). How does raising women's full retirement age affect labor supply, income, and mortality? Evidence from Switzerland. *In Joint Meeting of the Retirement Research Consortium Conference Volume*.

- Lindeboom, M., & Montizaan, R. (2020). Disentangling retirement and savings responses. *Journal of Public Economics*, 192 (December 2020).
- Montizaan, R., Goedhart, R., & Bijlsma, I. (2021). *AOW Monitor 2021: Effect van verhoging van de AOW leeftijd op werk, inkomen en gezondheid*. ROA. ROA Reports No. 002 <https://doi.org/10.26481/umarep.2021002>
- Montizaan, R. M., de Grip, A., Cörvers, F., & Dohmen, T. J. (2016). The impact of negatively reciprocal inclinations on worker behavior: Evidence from a retrenchment of pension rights. *Management Science*, 62(3), 668-681.
- Montizaan, R. M., & Vendrik, M. C. M. (2014). Misery loves company: exogenous shocks in retirement expectations and social comparison effects on subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 97, 1-26.
- Staubli, S., & Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers? *Journal of public economics*, 108, 17-32.
- Mastrobuoni, 2009; Gelber et al., 2016.

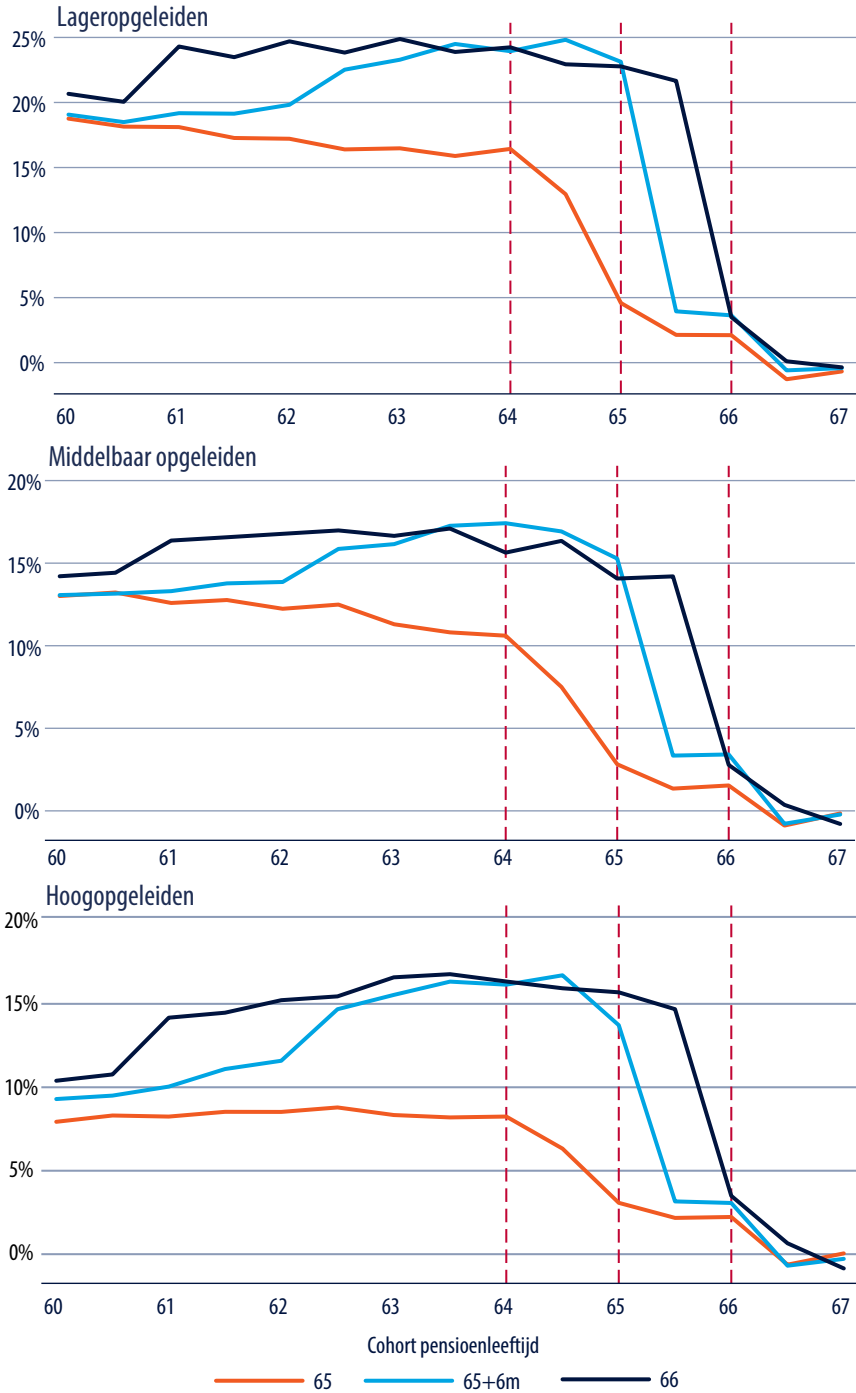
# Appendix A: Cijfers Figuren

**Figuur A1**  
Gemiddelde pensioenleeftijd naar inkomensklasse



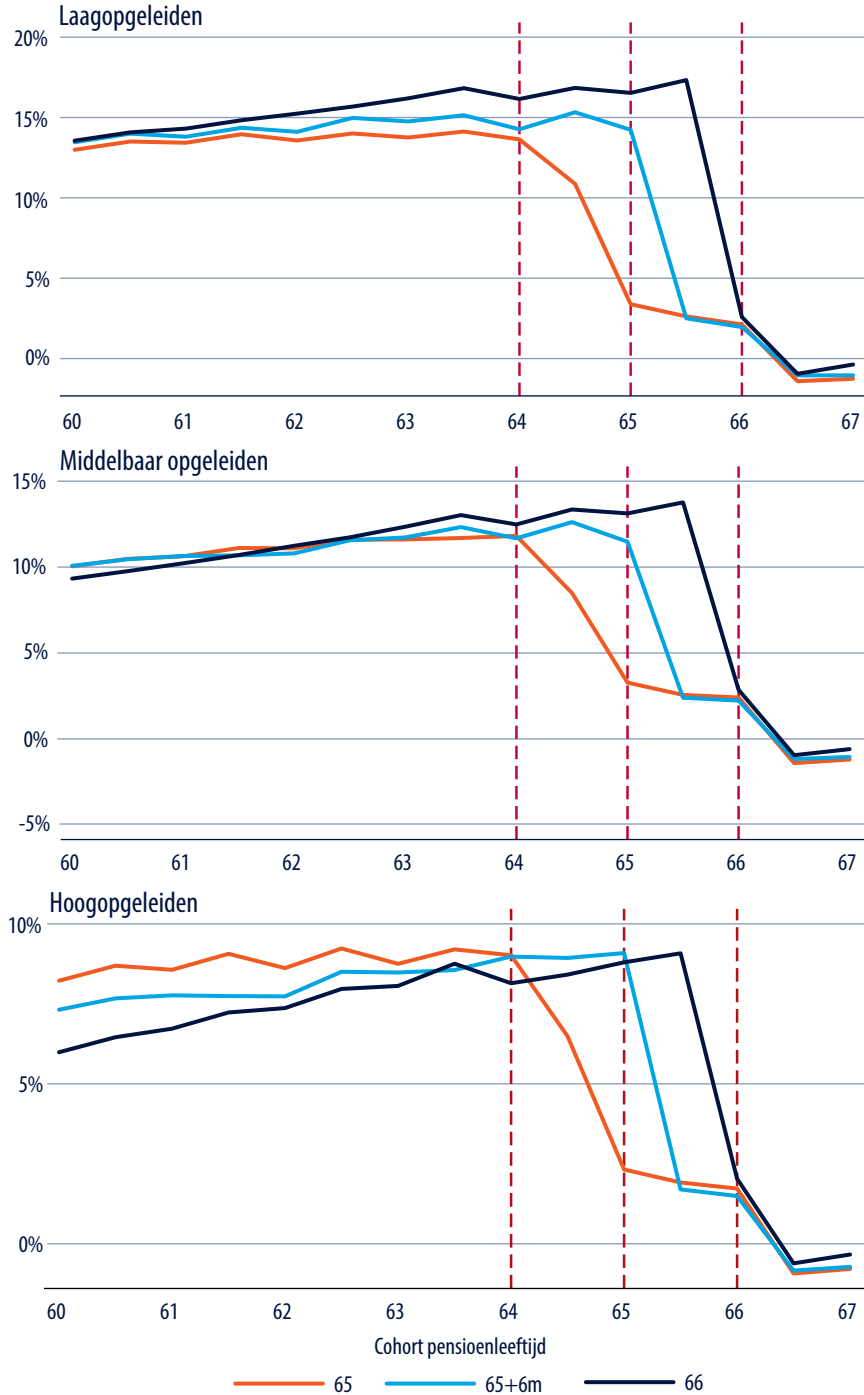
**Figuur A2**

DiD analyse: Bijstand / WW naar opleidingsniveau



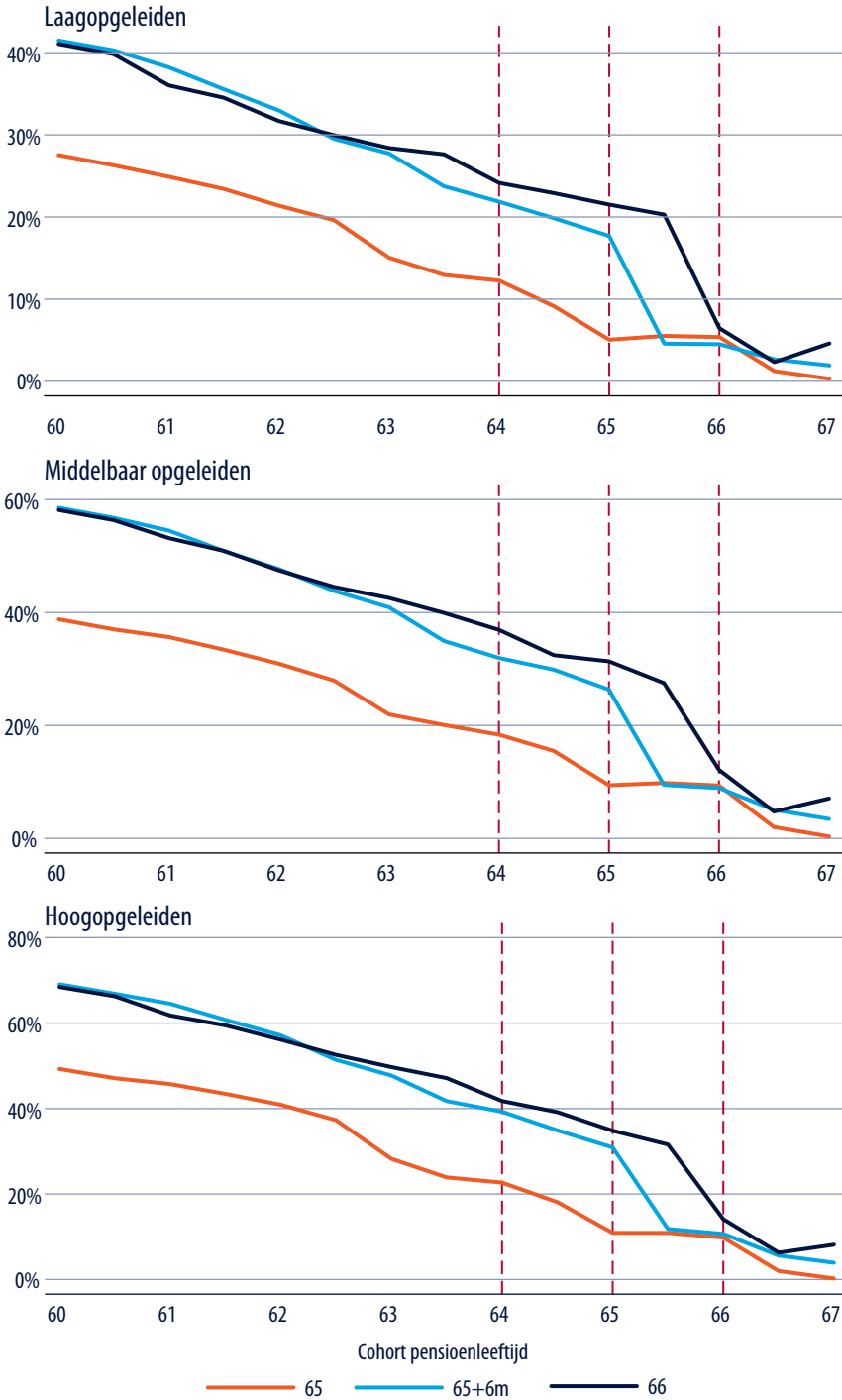
**Figuur A3**

DiD analyse: ZW / WIA naar opleidingsniveau



**Figuur A4**

DiD analyse: Arbeidsparticipatie naar opleidingsniveau



**Tabel A1.1**

Leeftijd tot welke mensen willen en denken te kunnen werken

	2012	2015	2017	2019	2020	2021
<i>Gemiddelde leeftijd tot welke mensen willen werken</i>						
<b>Werknemers</b>						
Leeftijdsklasse 56-60	64,0	64,6	64,5	64,8	65,0	64,8
Leeftijdsklasse 61-65	64,9	65,5	65,7	65,7	65,9	65,9
Zelfstandigen						
Leeftijdsklasse 56-60	66,8	66,4	66,2	67,0		66,5
Leeftijdsklasse 61-65	68,3	67,9	67,8	67,9		68,1
<i>Gemiddelde leeftijd tot wanneer mensen in staat zijn om te werken</i>						
<b>Werknemers</b>						
Leeftijdsklasse 56-60	64,4	65,0	64,8	65,1	65,6	65,6
Leeftijdsklasse 61-65	65,9	66,0	66,2	66,2	66,5	66,6
Zelfstandigen						
Leeftijdsklasse 56-60	68,0	67,7	67,0	68,4		68,2
Leeftijdsklasse 61-65	70,0	69,3	69,4	69,2		69,9

**Tabel A1.2**

Leeftijd tot welke mensen willen en denken te kunnen werken, naar opleiding\*

		2012	2015	2017	2019	2020	2021
<i>Gemiddelde leeftijd tot welke mensen willen werken</i>							
<b>Werknemers</b>							
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,2	64,8	64,8	64,9	65,3	65,0
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	65,1	65,8	65,8	66,0	66,2	66,0
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,1	64,7	64,8	64,9	65,1	65,0
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	64,9	65,6	65,9	65,8	66,0	65,9
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,	64,8	64,8	65,0	65,0	64,9
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	64,9	65,5	65,6	65,7	65,9	66,0
<b>Zelfstandigen</b>							
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	X	X	X	X		X
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	X	X	X		X
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	X	X	X	65,9		X
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	X	X	X		X
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	X	X	X	65,7		66,0
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	X	X	X		X
<i>Gemiddelde leeftijd waar tot mensen in staat zijn om te werken</i>							
<b>Werknemers</b>							
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,1	64,8	63,7	64,5	65,1	65,3
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	66,3	66,3	65,7	66,0	66,2	66,7
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,1	64,8	64,8	65,2	65,6	65,5
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	65,5	66,2	66,2	66,3	66,7	66,5
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,9	65,8	65,6	65,8	66,1	66,0
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	65,9	66,4	66,1	66,5	66,8	67,0
<b>Zelfstandigen</b>							
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	X	X	X	X		X
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	X	X	X		X
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	X	X	X	63,4		X
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	X	X	X		X
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	X	X	X	66,3		69,2
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	X	X	X		X

Bron: CBS Microdata (NEA). Bewerking door ROA.

\* Data beschikbaar tot en met 2019



**Tabel A2**

Gemiddelde pensioenleeftijd

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gemiddelde pensioenleeftijd zelfstandigen	65,6	65,4	65,8	65,9	66,1	66,4	66,6	66,9	67,3	67,6	67,6	67,5
Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers	62,7	63,2	63,5	63,7	63,8	64,1	64,2	64,7	65,0	65,2	65,5	65,5

**Tabel A3.1**

Stromen van werk naar WW/bijstand en WIA/ZW (%)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Van werk naar WW/bijstand</b>											
55-60 jarigen	2,2	2,9	3,4	3,0	2,7	2,2	2,0	1,7	1,7	2,2	1,4
64 jaar	2,1	2,6	2,9	3,6	4,0	3,4	3,4	2,9	2,7	3,5	2,9
65 jaar	0,1	0,1	0,4	0,5	1,2	2,0	3,0	3,4	3,4	4,5	4,0
66 jaar	X	X	X	X	X	X	0,0	0,4	1,6	1,9	1,9
<b>Van werk naar WIA/ZW</b>											
55-60 jarigen	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0
64 jaar	1,2	1,1	1,0	1,0	1,1	1,2	1,4	1,6	1,6	1,7	1,7
65 jaar	X	0,1	0,2	0,3	0,3	0,6	1,0	1,5	1,6	1,8	1,7
66 jaar	X	X	X	X	X	X	X	0,1	0,6	0,7	0,7

**Tabel A3.2**

Stromen van WW naar werk (%)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
55-60 jarigen	21,5	19,5	17,3	19,7	24,0	26,6	30,9	36,7	40,5	36,8	49,9
64 jaar	3,9	3,5	3,4	3,8	4,5	5,1	6,2	8,2	9,9	9,9	17,0
65 jaar	2,0	1,8	1,7	1,7	2,2	2,5	3,4	4,3	5,6	6,2	10,2
66 jaar	X	X	X	3,1	1,9	1,5	1,5	1,8	2,5	2,1	3,5

### A3.3

#### Stroom van WW naar werk, naar opleiding (%)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>55-60 jaar</b>											
Laagopgeleid	19,1	16,2	13,5	16,0	19,7	21,8	26,8	31,9	37,1	29,6	44,5
Middelbaar opgeleid	24,0	20,8	18,7	20,8	26,0	28,4	32,5	38,8	41,6	37,5	52,0
Hoogopgeleid	22,6	21,3	20,2	22,4	25,6	28,8	32,1	38,3	42,2	42,1	54,1
Onbekend	20,3	19,7	7,1	11,2	19,5	16,1	27,3	29,2	35,8	29,0	40,3
<b>64 jaar</b>											
Laagopgeleid	3,4	2,5	3,1	3,2	3,9	4,4	5,8	7,4	9,8	8,6	15,9
Middelbaar opgeleid	3,6	3,6	3,4	3,8	4,7	5,8	7,2	9,9	11,2	9,4	18,8
Hoogopgeleid	7,2	3,9	4,7	4,0	5,2	5,3	5,9	7,8	9,8	12,3	18,9
Onbekend	3,5	4,1	1,2	5,5	2,0	2,9	2,5	4,3	5,2	6,2	10,9
<b>65 jaar</b>											
Laagopgeleid	1,2	1,1	1,1	1,1	1,7	1,9	2,7	3,6	5,3	5,4	10,1
Middelbaar opgeleid	2,9	2,1	2,6	1,8	2,6	2,8	3,8	4,9	6,5	6,6	10,7
Hoogopgeleid	4,0	2,5	1,6	1,8	2,4	2,8	3,4	4,3	5,4	7,2	12,1
Onbekend	1,6	1,8	1,4	2,8	2,0	2,2	3,6	3,6	4,4	4,0	6,2
<b>66 jaar</b>											
Laagopgeleid	0,0	0,0	1,8	2,1	1,7	1,5	1,2	1,7	2,5	1,5	3,8
Middelbaar opgeleid	2,4	0,0	1,8	4,5	1,1	1,2	1,7	2,0	2,4	2,2	3,4
Hoogopgeleid	0,0	5,7	2,1	0,0	1,4	2,0	1,7	1,5	2,8	2,6	4,2
Onbekend	6,1	3,5	2,6	7,5	6,3	1,9	0,9	1,8	2,4	1,9	2,6

**Tabel A3.4**

Stroom van werk naar ww/bijstand, naar opleiding (%)

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>55-60 jaar</b>											
Laagopgeleid	6,0	7,1	8,2	7,0	6,2	4,8	3,7	2,9	2,7	4,1	2,4
Middelbaar opgeleid	5,7	7,0	8,7	7,4	6,4	4,6	3,5	2,6	2,5	3,3	2,0
Hoogopgeleid	3,3	3,9	6,7	6,1	5,9	4,5	4,2	3,6	3,2	3,4	2,3
Onbekend	0,9	1,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,6	0,5
<b>64 jaar</b>											
Laagopgeleid	6,8	7,4	9,1	10,9	10,5	8,7	6,2	5,7	4,6	6,2	5,3
Middelbaar opgeleid	7,3	7,6	10,4	11,1	10,3	8,9	7,7	5,3	4,7	5,6	4,5
Hoogopgeleid	3,5	4,1	6,2	8,3	8,9	7,9	8,2	6,8	5,3	5,5	4,7
Onbekend	0,8	1,1	0,5	0,8	1,1	0,6	0,9	0,7	1,0	1,5	1,1
<b>65 jaar</b>											
Laagopgeleid	0,4	0,4	1,3	1,6	3,5	4,8	5,3	6,2	5,9	6,9	7,0
Middelbaar opgeleid	0,3	0,4	0,9	1,4	2,8	5,0	6,2	6,5	5,8	7,0	5,9
Hoogopgeleid	0,1	0,2	0,8	0,9	2,6	4,4	5,8	6,8	6,4	6,5	6,0
Onbekend	0,1	0,1	0,1	0,2	0,4	0,8	1,5	1,4	1,5	2,6	1,9
<b>66 jaar</b>											
Laagopgeleid	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Middelbaar opgeleid	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1
Hoogopgeleid	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Onbekend	0,0	0,3	0,3	0,1	0,4	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1

**Tabel A3.5**

Stroom van werk naar ZW, naar opleiding (%)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>55-60 jaar</b>											
Laagopgeleid	2,3	2,3	2,5	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	2,0	2,2	2,0
Middelbaar opgeleid	1,4	1,4	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,2
Hoogopgeleid	0,8	0,8	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7
Onbekend	0,9	0,8	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
<b>64 jaar</b>											
Laagopgeleid	2,7	2,0	2,7	2,2	2,4	2,3	2,8	2,5	2,9	2,7	2,8
Middelbaar opgeleid	1,3	1,6	1,6	1,8	1,6	1,8	2,1	2,2	2,1	2,2	1,9
Hoogopgeleid	0,7	0,8	0,7	0,8	0,9	1,0	1,2	1,4	1,3	1,3	1,4
Onbekend	1,0	0,9	0,7	0,8	0,9	0,9	1,1	1,3	1,2	1,3	1,4
<b>65 jaar</b>											
Laagopgeleid	0,1	0,3	0,3	0,6	0,5	1,3	1,6	2,4	2,6	2,9	2,7
Middelbaar opgeleid	0,1	0,1	0,1	0,2	0,4	1,0	1,6	2,0	2,1	2,4	2,3
Hoogopgeleid	0,0	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	0,9	1,4	1,4	1,3	1,3
Onbekend	0,0	0,1	0,2	0,3	0,3	0,5	0,8	1,2	1,2	1,4	1,4
<b>66 jaar</b>											
Laagopgeleid	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Middelbaar opgeleid	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,1	0,0	0,1
Hoogopgeleid	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onbekend	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

**Tabel A3.6**

Stroom van werk naar ww/bijstand, naar inkomensklasse (%)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>55-60 jaar</b>											
o tot minimum	2,8	3,5	4,4	4,0	4,4	4,0	2,6	2,0	2,0	3,3	1,8
minimum tot modaal	3,6	4,7	5,4	4,9	4,3	3,7	2,8	2,3	2,4	4,1	2,1
modaal tot 2 x modaal	2,1	2,9	3,4	2,7	2,1	1,6	1,4	1,2	1,3	1,7	1,0
2 x modaal of hoger	1,3	1,7	2,1	2,1	2,3	1,8	2,2	1,8	1,7	1,9	1,5
<b>64 jaar</b>											
o tot minimum	2,1	2,8	3,1	3,0	4,7	4,9	2,4	2,2	2,4	3,3	2,1
minimum tot modaal	4,0	5,3	5,2	5,5	5,8	5,1	3,7	3,3	3,1	4,6	3,2
modaal tot 2 x modaal	2,0	2,4	3,2	3,7	3,6	2,9	2,4	2,1	1,8	2,4	2,0
2 x modaal of hoger	1,0	1,3	1,4	2,9	3,5	3,0	4,7	3,7	3,6	4,3	4,0
<b>65 jaar</b>											
o tot minimum	0,1	0,0	0,3	0,6	1,1	2,7	2,6	2,9	2,8	3,9	2,9
minimum tot modaal	0,2	0,1	0,3	0,6	1,3	3,5	3,6	3,9	3,4	6,0	3,9
modaal tot 2 x modaal	0,2	0,2	0,5	0,5	1,2	1,6	2,6	2,9	2,6	3,6	3,2
2 x modaal of hoger	0,1	0,1	0,2	0,4	1,0	1,6	3,4	3,8	4,3	5,0	5,0
<b>66 jaar</b>											
o tot minimum	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
minimum tot modaal	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1
modaal tot 2 x modaal	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
2 x modaal of hoger	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1

**Tabel A3.7**

Stroom van werk naar ZW, naar inkomensklasse (%)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>55-60 jaar</b>											
o tot minimum	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,3
minimum tot modaal	2,2	2,1	2,0	1,8	1,7	1,7	1,8	1,9	1,9	2,1	1,8
modaal tot 2 x modaal	1,1	1,1	1,1	1,0	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,1	1,0
2 x modaal of hoger	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6
<b>64 jaar</b>											
o tot minimum	1,1	1,0	1,0	1,2	1,2	1,4	1,2	1,5	1,1	1,7	1,3
minimum tot modaal	2,5	2,3	2,1	1,9	1,9	2,2	2,3	2,5	2,3	2,4	2,3
modaal tot 2 x modaal	1,3	1,3	1,2	1,2	1,3	1,3	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6
2 x modaal of hoger	0,3	0,2	0,3	0,3	0,5	0,7	0,9	1,1	1,4	1,5	1,6
<b>65 jaar</b>											
o tot minimum	0,0	0,1	0,1	0,2	0,3	0,9	0,9	1,4	1,3	1,3	1,4
minimum tot modaal	0,0	0,2	0,2	0,3	0,5	1,0	1,7	2,5	2,0	2,3	2,0
modaal tot 2 x modaal	0,0	0,1	0,2	0,4	0,3	0,7	1,1	1,6	1,6	1,7	1,8
2 x modaal of hoger	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,6	0,9	1,4	1,7	1,7
<b>66 jaar</b>											
o tot minimum	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
minimum tot modaal	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
modaal tot 2 x modaal	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
2 x modaal of hoger	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0

**Tabel A4**

Scholing (%)\*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Leeftijdsklasse 56-60</b>										
Cursus betaald door werkgever	4,7	5,2	6,5	5,6	8,1	9,4	10,3	10,4	9,9	9,2
Cursus niet betaald door werkgever	1,4	1,4	1,7	1,2	1,9	2,3	2,8	2,8	2,3	2,8
Totaal	6,1	6,6	8,1	6,8	10,0	11,7	13,1	13,2	12,2	12,0
<b>Leeftijdsklasse 61-65</b>										
Cursus betaald door werkgever	1,4	1,7	1,5	0,9	2,2	2,1	2,7	2,5	2,2	2,3
Cursus niet betaald door werkgever	2,3	3,2	3,6	3,4	5,7	6,6	7,8	7,3	7,9	7,2
Totaal	3,7	4,9	5,1	4,3	7,9	8,6	10,5	9,7	10,1	9,6

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA \* Data beschikbaar tot en met 2018

**Tabel A5**

Scholing naar opleidingsniveau (%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Leeftijdsklasse 56-60</b>													
Laagopgeleid	4,1	4,9	6,1	5,3	6,5	9,6	8,5	8,4	8,6	8,7	8,3	7,7	7,7
Middelbaar opgeleid	8,0	9,5	9,5	11,3	12,8	14,8	15,2	16,3	14,9	14,5	14,5	13,6	12,7
Hoogopgeleid	10,5	11,1	12,2	12,9	15,2	17,7	19,9	20,2	18,7	17,5	17,2	17,0	18,3
<b>Leeftijdsklasse 61-65</b>													
Laagopgeleid	1,7	3,9	3,2	4,0	3,6	6,0	7,1	7,5	7,3	6,2	7,0	6,0	7,1
Middelbaar opgeleid	4,3	5,3	5,8	5,9	9,4	10,5	11,8	12,5	13,2	12,1	12,9	11,6	11,6
Hoogopgeleid	7,3	8,2	7,2	8,5	12,5	13,7	16,3	16,0	13,5	15,0	15,9	14,5	15,6

**Tabel A6**

Beleid op taakverlichting en taakuitbreiding zoals beoordeeld door werknemers\*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Leeftijdsklasse 56-60</b>										
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever (% eens)	34,9	32,8	36,0	35,2	37,9	39,0	42,0	42,4	47,4	48,2
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever (% eens)	22,5	21,2	23,6	22,6	27,9	33,6	43,1	46,4	49,2	56,4
Laatste 2 jaar van functie veranderd (%)	13,5	12,8	12,8	13,6	14,1	12,7	13,4	13,2	13,6	12,7
Laatste 2 jaar functie uitgebreid (%)	36,2	36,8	38,7	37,0	37,9	40,1	38,2	36,4	35,3	37,1
Laatste 2 jaar promotie gemaakt (%)	6,6	5,5	6,2	5,6	5,9	6,5	6,2	7,4	7,9	8,2
Laatste 2 jaar van hogere naar lagere functie gegaan (%)			5,7	6,3	5,6	5,1	5,4	4,8	4,5	4,4
<b>Leeftijdsklasse 61-65</b>										
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever (% eens)	33,5	31,5	34,0	33,9	35,5	37,1	38,3	38,4	42,1	42,6
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever (% eens)	22,0	19,7	19,9	18,2	22,3	25,3	31,0	33,2	35,6	40,8
Laatste 2 jaar van functie veranderd (%)	9,9	10,4	9,0	10,9	11,0	10,7	11,1	10,9	10,0	9,5
Laatste 2 jaar functie uitgebreid (%)	26,1	28,0	30,4	30,2	30,8	30,7	29,5	28,0	27,3	28,5
Laatste 2 jaar promotie gemaakt (%)	4,3	3,3	3,8	4,2	3,6	3,6	4,1	4,8	4,7	5,5
Laatste 2 jaar van hogere naar lagere functie gegaan (%)			5,6	6,1	5,5	5,5	5,3	5,5	4,6	4,3



**Tabel A7.1**

Inkomensbron (%)

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>64 jaar</b>	Loondienst /eigen onderneming	19,2	21,1	23,4	33,1	35,5	38,4	41,5	45,0	48,1	49,4	51,4
	Bijstand/WW	4,9	5,2	5,5	7,7	8,5	8,7	8,8	8,3	7,6	7,3	7,2
	ZW/WIA	12,9	12,4	12,0	12,6	12,7	12,8	12,9	13,2	13,0	13,1	12,8
	AOW/pensioen	42,4	41,5	39,9	26,5	23,4	21,3	19,1	17,0	15,5	14,6	13,9
	Overig inkomen	1,9	2,0	2,3	2,6	2,8	3,1	3,2	3,2	3,3	3,5	3,3
	Geen inkomen	18,7	17,8	16,9	17,4	17,0	15,8	14,4	13,3	12,5	12,0	11,3
<b>65 jaar</b>	Loondienst /eigen onderneming	6,0	6,4	7,4	9,4	15,0	21,4	28,7	35,9	39,0	40,3	42,2
	Bijstand/WW	0,3	0,3	0,6	1,1	2,3	4,7	7,0	8,4	7,9	7,4	7,8
	ZW/WIA	0,6	1,1	1,8	2,8	3,5	6,8	10,9	13,4	13,4	13,5	13,5
	AOW/pensioen	92,8	91,8	88,7	83,5	74,1	57,3	39,3	25,0	23,1	22,3	21,3
	Overig inkomen	0,2	0,2	0,4	0,6	1,0	1,9	2,8	3,6	3,8	4,1	3,7
	Geen inkomen	0,2	0,2	1,1	2,7	4,2	7,9	11,3	13,7	12,8	12,4	11,4
<b>66 jaar</b>	Loondienst /eigen onderneming	4,8	5,0	5,0	5,1	5,4	6,9	7,8	10,5	19,0	19,5	20,7
	Bijstand/WW	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,7	3,2	2,8	3,2
	ZW/WIA	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,8	5,0	5,1	5,2
	AOW/pensioen	94,9	94,8	94,8	94,6	94,3	92,8	91,7	87,4	66,6	66,3	65,1
	Overig inkomen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	1,7	1,8	1,7
	Geen inkomen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	4,4	4,5	4,1

Tabel A7.2

Inkomensbron naar opleiding (%)

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>64 jaar</b>												
Laagopgeleid	Loondienst / eigen onderneming	13,9	15,4	15,4	19,5	21,2	23,1	26,6	29,6	32,1	33,3	35,6
	Bijstand/WW	14,6	14,7	20,9	24,9	24,8	23,8	22,2	21,1	19,1	19,6	19,1
	ZW/WIA	13,9	14,2	14,1	14,5	15,4	16,3	16,6	17,7	18,8	19,4	18,7
	AOW/pensioen	32,2	31,1	27,1	18,5	16,8	15,4	13,8	12,0	10,8	9,4	8,9
	Overig inkomen	3,9	4,0	5,8	6,4	5,9	6,3	6,4	6,2	6,2	6,1	5,7
	Geen inkomen	21,5	20,5	16,6	16,3	16,0	15,0	14,4	13,3	13,1	12,1	12,0
Middelbaar opgeleid	Loondienst / eigen onderneming	21,5	24,0	24,2	29,6	31,9	34,3	37,9	42,8	47,0	49,2	51,6
	Bijstand/WW	8,8	9,1	12,5	16,8	17,1	16,2	14,6	12,0	9,8	8,8	8,2
	ZW/WIA	11,3	10,8	11,3	11,9	12,2	12,9	13,3	14,1	14,0	14,4	14,4
	AOW/pensioen	42,6	41,0	37,0	25,8	22,2	20,9	18,4	16,5	14,8	13,7	12,8
	Overig inkomen	3,6	3,3	4,9	5,5	5,5	5,5	5,9	5,5	5,6	5,2	4,6
	Geen inkomen	12,1	11,7	10,2	10,5	11,1	10,2	9,8	9,0	8,8	8,7	8,4
Hoogopgeleid	Loondienst / eigen onderneming	25,6	27,7	29,2	36,2	37,1	39,8	42,6	46,3	50,6	53,2	56,0
	Bijstand/WW	7,3	7,4	10,7	15,5	16,8	16,4	16,5	14,2	11,5	8,2	8,4
	ZW/WIA	8,1	7,9	8,2	8,5	8,7	8,4	8,9	9,3	9,1	8,8	9,4
	AOW/pensioen	50,8	48,6	43,1	30,1	26,8	24,7	22,2	20,5	19,3	19,0	17,0
	Overig inkomen	1,4	1,6	2,7	3,1	3,4	3,6	3,4	3,4	3,6	3,5	3,0
	Geen inkomen	6,9	6,8	6,0	6,6	7,3	7,2	6,3	6,3	5,9	7,3	6,2
<b>65 jaar</b>												
Laagopgeleid	Loondienst / eigen onderneming	3,1	3,4	4,0	5,3	7,9	12,3	17,6	23,8	26,3	27,4	29,2
	Bijstand/WW	0,8	0,8	2,6	4,2	7,2	13,6	18,4	21,0	19,8	18,8	19,8
	ZW/WIA	0,7	1,1	2,0	3,2	4,0	8,6	13,7	17,1	18,0	19,3	19,9
	AOW/pensioen	95,2	94,2	89,6	83,7	75,3	54,3	33,8	17,4	15,5	14,5	13,1
	Overig inkomen	0,2	0,3	0,8	1,3	2,1	3,9	5,9	7,2	7,4	7,2	6,4
	Geen inkomen	0,1	0,1	1,1	2,3	3,5	7,3	10,6	13,5	12,9	12,7	11,6
Middelbaar opgeleid	Loondienst / eigen onderneming	6,5	6,8	7,3	9,2	13,6	19,2	25,9	32,8	37,1	39,1	41,9
	Bijstand/WW	0,4	0,6	1,4	2,4	5,1	9,1	11,9	12,7	10,4	9,5	9,0
	ZW/WIA	0,4	0,8	1,6	2,4	3,5	6,6	11,1	13,9	14,3	14,6	15,1
	AOW/pensioen	92,4	91,3	88,5	83,2	73,2	56,4	38,4	24,6	22,6	21,3	20,4
	Overig inkomen	0,2	0,3	0,7	1,1	1,9	3,8	5,7	7,1	7,2	7,0	5,5
	Geen inkomen	0,1	0,1	0,6	1,7	2,7	4,9	7,0	8,8	8,3	8,5	8,2
Hoogopgeleid	Loondienst / eigen onderneming	7,6	8,1	8,2	11,2	16,4	22,0	29,3	35,3	38,8	41,3	44,3
	Bijstand/WW	0,5	0,4	1,3	2,0	4,3	8,5	13,0	14,7	12,3	8,2	9,6
	ZW/WIA	0,0	0,5	1,0	1,6	2,8	4,7	7,4	9,4	9,5	9,4	9,3
	AOW/pensioen	91,6	90,6	88,8	83,9	73,6	59,2	42,4	30,7	29,5	29,5	27,6
	Overig inkomen	0,1	0,2	0,4	0,6	1,3	2,2	3,3	4,3	4,4	4,7	3,7

**Tabel A7.2**

Inkomensbron naar opleiding (%)

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Geen inkomen	0,1	0,1	0,2	0,8	1,6	3,3	4,5	5,5	5,4	6,8	5,4
66 jaar		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Laagopgeleid	Loondienst /eigen onderneming	2,4	2,7	2,4	2,5	2,6	3,3	3,8	5,5	12,1	12,5	13,2
	Bijstand/WW	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	1,6	7,4	6,9	7,1
	ZW/WIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	6,4	7,1	7,3
	AOW/pensioen	97,4	97,1	97,5	97,4	97,2	96,4	95,8	91,1	66,5	65,9	65,5
	Overig inkomen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,8	3,2	3,2	2,8
	Geen inkomen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	4,4	4,3	4,1
Middelbaar opgeleid	Loondienst /eigen onderneming	4,9	5,4	4,8	4,5	4,8	5,9	6,9	9,5	17,5	18,5	19,9
	Bijstand/WW	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	1,1	4,6	3,9	4,0
	ZW/WIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	5,5	5,8	5,9
	AOW/pensioen	94,9	94,4	95,0	95,3	95,1	94,0	92,8	87,8	66,0	65,3	64,4
	Overig inkomen	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,6	3,6	3,4	2,9
	Geen inkomen	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	2,9	3,1	3,0
Hoogopgeleid	Loondienst /eigen onderneming	5,5	6,0	5,3	4,9	6,2	7,1	7,6	11,2	18,8	19,9	22,1
	Bijstand/WW	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	1,4	5,5	3,4	4,2
	ZW/WIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	3,7	3,7	3,7
	AOW/pensioen	94,3	93,8	94,6	95,0	93,6	92,7	92,1	86,2	67,8	68,4	66,2
	Overig inkomen	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,4	2,3	2,2	1,9
	Geen inkomen	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	1,9	2,4	1,9

**Tabel A8.1**

Gemiddeld bruto persoonlijk inkomen

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
64-jarigen	27521	28949	29800	30492	31207	33496	33807	35095	37621	37908	39675	41163	42878
65-jarigen	27250	27485	28918	29197	29491	30138	30598	32231	35072	35558	37675	38944	40648
66-jarigen	25214	25784	25842	26843	26837	27510	27616	28626	31098	31110	33936	35769	36994

**Tabel A8.2**

Gemiddeld Bruto-inkomen, naar opleiding

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>64 jaar</b>													
Laagopgeleid	17944	18602	18912	19540	19572	20747	21328	21852	22695	23277	23935	24973	25628
Middelbaar opgeleid	28892	29608	29498	30579	29980	33047	32166	33061	34598	35098	36742	38358	39636
Hoogopgeleid	47374	49394	49570	50066	47648	53027	49221	50034	52703	52986	54933	57561	60908
<b>65 jaar</b>													
Laagopgeleid	18828	19063	19534	19692	19754	20083	20076	20798	21479	22356	23556	23802	24933
Middelbaar opgeleid	28652	28281	29578	29187	29361	29593	29784	30839	32363	33285	35122	36182	37930
Hoogopgeleid	45290	45398	47004	46461	43638	47622	45030	46342	49067	49857	52218	53687	56945
<b>66 jaar</b>													
Laagopgeleid	17977	18324	18336	18601	18500	18801	19055	19238	20320	20634	22366	23243	23510
Middelbaar opgeleid	26504	26612	26187	27365	26798	27180	26666	28000	29257	29754	32171	33470	34504
Hoogopgeleid	41231	41454	41563	43102	39720	41850	40358	41544	44152	44317	47198	49627	50720

**Tabel A9.1**

Kunnen voldoen aan eisen werk (%)

Jaar	2012	2015	2017	2019	2020	2021
<i>Makkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van hun werk</i>						
<b>Werknemers</b>						
Leeftijdsklasse 56-60	83,8	84,8	83,7	85,8	88,3	86,6
Leeftijdsklasse 61-65	83,1	81,5	79,9	81,2	85,4	83,1
<b>Zelfstandigen</b>						
Leeftijdsklasse 56-60	83,7	82,2	79,6	83,3	X	78,4
Leeftijdsklasse 61-65	84,4	81,3	76,8	81,0	X	75,3
<i>Makkelijk kunnen voldoen aan de psychische eisen van hun werk</i>						
<b>Werknemers</b>						
Leeftijdsklasse 56-60	87,2	87,5	85,3	87,6	90,4	88,6
Leeftijdsklasse 61-65	86,3	85,9	84,8	85,4	88,4	86,4
<b>Zelfstandigen</b>						
Leeftijdsklasse 56-60	89,6	86,2	83,4	87,5	X	81,4
Leeftijdsklasse 61-65	88,8	83,6	83,1	85,3	X	79,0

**Tabel A9.2**

Kunnen voldoen aan eisen werk, naar opleiding (%)

		2012	2015	2017	2019	2020	2021
<i>Makkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van hun werk</i>							
<b>Werknemers</b>							
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	79,3	81,1	74,0	78,9	82,5	80,7
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	80,0	73,7	71,7	75,9	81,6	78,4
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	82,0	83,6	82,9	84,0	86,9	84,8
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	82,7	77,7	78,9	78,6	84,2	81,7
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	88,7	89,7	91,1	91,4	91,7	90,4
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	81,7	88,2	86,2	86,0	88,2	88,3
<b>Zelfstandigen</b>							
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	100,0	100,0	80,0	93,8	92,3	100,0
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	85,7	100,0	90,0	100,0	100,0
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	100,0	100,0	88,9	83,3	91,7	90,9
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	100,0	100,0	66,7	100,0	85,7
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	100,0	100,0	80,0	93,8	92,3	100,0
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	85,7	100,0	90,0	100,0	100,0
<i>Makkelijk kunnen voldoen aan de psychische eisen van hun werk</i>							
<b>Werknemers</b>							
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	87,3	84,6	84,2	87,6	90,3	86,5
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	86,3	84,4	80,7	84,2	90,9	87,0
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	87,3	88,6	87,3	88,4	90,6	89,8
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	85,9	83,7	85,7	86,3	89,2	88,4
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	87,4	87,7	85,1	86,9	88,9	87,1
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	81,0	85,9	86,4	84,6	85,6	85,8
<b>Zelfstandigen</b>							
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	100,0	100,0	90,0	75,0	92,3	88,2
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	71,4	87,5	90,0	100,0	100,0
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	100,0	100,0	100,0	83,3	92,3	100,0
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	100,0	0,0	83,3	100,0	100,0
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	100,0	100,0	90,0	75,0	92,3	88,2
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	X	71,4	87,5	90,0	100,0	100,0

**Tabel A10**

Ervaren gezondheid (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
64-jarigen	62.7	75.6	63.7	60.8	67.8	61.6	63.9	67.4	63.4	62.4	72.7	71.7
65-jarigen	68.1	71	66.8	66.2	70.8	69.4	61.4	71.2	69.1	71.8	78.2	72.7
66-jarigen	66.5	72.9	65.6	72.3	69.2	74.8	70.9	73.4	71.6	68.4	70	71.6

Tabel A11

## Gezonde levensverwachting in jaren

Jaar	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Levensverwachting in als goed ervaren gezondheid</i>															
Mannen – 60 jaar	14,0	13,3	14,5	14,1	13,7	14,0	14,2	14,2	14,5	14,8	15,0	14,5	15,1	15,7	15,5
Mannen – 65 jaar	11,2	10,4	11,6	11,3	10,9	11,2	11,5	11,5	11,7	11,8	12,2	12,0	12,4	12,7	12,6
Mannen – 70 jaar	8,6	7,6	8,9	8,7	8,3	8,6	8,9	8,5	8,8	8,8	9,2	9,0	9,4	9,9	9,7
Vrouwen – 60 jaar	14,4	14,4	14,0	14,2	14,4	14,0	14,4	14,9	14,9	15,5	15,7	15,2	15,4	16,6	16,3
Vrouwen – 65 jaar	11,5	11,4	11,2	11,1	11,3	11,2	11,6	11,9	12,2	12,7	13,2	12,6	12,4	13,4	13,4
Vrouwen – 70 jaar	8,7	8,5	8,4	8,3	8,4	8,6	8,5	9,2	9,2	9,9	10,3	9,7	9,6	10,5	10,5
<i>Levensverwachting in goede geestelijke gezondheid</i>															
Mannen – 60 jaar	19,4	19,9	20,2	20,0	20,5	20,5	20,4	20,9	21,2	21,3	21,7	20,8	21,6	20,9	20,5
Mannen – 65 jaar	15,6	16,1	16,4	16,2	16,9	16,8	16,6	17,4	17,5	17,5	17,9	17,3	17,8	17,2	16,9
Mannen – 70 jaar	12,3	12,5	13,0	12,7	13,3	13,1	12,9	13,6	13,9	13,9	14,1	13,8	14,0	13,5	13,4
Vrouwen – 60 jaar	21,3	21,6	21,5	21,6	21,8	22,0	22,1	22,5	22,3	21,9	22,1	22,1	22,6	22,2	21,7
Vrouwen – 65 jaar	17,5	17,8	17,7	17,7	18,1	18,1	18,4	18,6	18,7	18,1	18,5	18,5	18,8	18,3	18,2
Vrouwen – 70 jaar	14,0	14,1	13,7	13,9	14,6	14,5	14,7	14,9	15,0	14,6	14,8	14,7	15,0	14,7	14,6
Vrouwen – 70 jaar	14,0	13,3	14,5	14,1	13,7	14,0	14,2	14,2	14,5	14,8	15,0	14,5	15,1	15,7	15,5

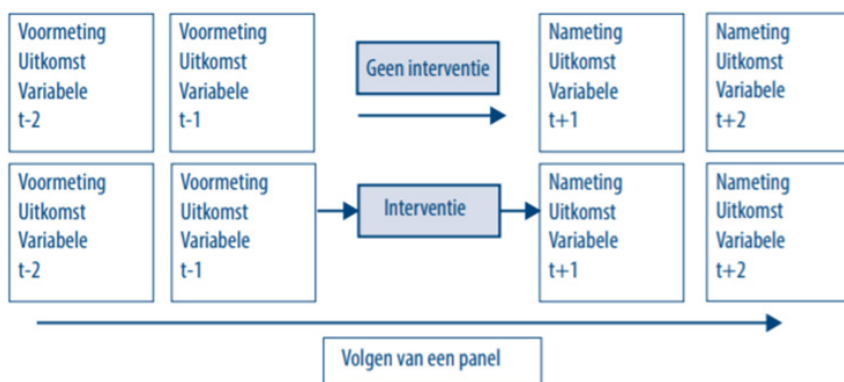




# Appendix B: Difference in Difference analyses

Difference in Difference (DiD) is een quasi experimentele techniek die het differentiële effect van een interventie op een 'interventiegroep' versus een 'controlegroep' in een natuurlijk experiment meet. Op basis van paneldata berekent de DiD-methode het effect van een interventie op een uitkomst door te kijken of de uitkomstmaat voor de interventiegroep zich (gemiddeld) anders ontwikkelt dan voor de controlegroep na de interventie (zie Figuur B1).

Figuur B1



Bron: de Grip, A., Künn, A., & Montizaan, R. (2019). Raamwerk Evaluatie Interventies Leven Lang Ontwikkelen. ROA. ROA Reports No. 002 <https://doi.org/10.26481/umarep.2019002>

In dit geval bestaan de interventiegroepen uit de cohorten werknemers die op latere leeftijden met AOW kunnen (in totaal hebben we 7 interventiegroepen). De controlegroep is het cohort dat voor het laatst op 65-jarige leeftijd met pensioen kon gaan. De DiD methode vergelijkt vervolgens in welke mate de pensioenleeftijd zich anders is gaan ontwikkelen van de interventiegroepen op het moment dat werknemers getroffen worden door de verhoging van de AOW-leeftijd. Relevant hierbij om op te merken is dat de methode niet probeert te meten of cohorten van elkaar verschillen. De methode laat verschillen tussen cohorten toe, zolang de trends voor de interventie ongeveer parallel verliepen voor de interventie. De identificatie van het causale effect zit hem vooral of er sterke veranderingen in de trends waarneembaar zijn na de interventie, waardoor de verschillen tussen de interventiegroep en de controlegroep groter of kleiner worden.

Omdat de AOW-leeftijdsverhoging gradueel wordt verhoogd, gebruiken wij een methode die specifiek hier rekening mee houdt. Het betreft dezelfde methode als die in

de studies van Staubli en Zweimuller (2013), CPB (2019), en Ardito (2021) wordt gebruikt die eveneens onderzoek deden naar de impact van graduele verhogingen van de pensioenleeftijd voor Oostenrijk en Italië.

We schatten een model met de volgende modelspecificatie (Logit voor dummy variabelen en OLS voor continue variabelen):

$$y_{it} = \gamma_{s(i)} + \lambda_t + v_{it} + \beta (D_{st00} + D_{st05} + D_{st10} + D_{st15} + D_{st20}) + \varepsilon_{it}$$

Waarbij:

$y_{it}$  = de afhankelijke variabele

$\gamma_{s(i)}$  = dummies voor cohort  $s(i)$

$\lambda_t$  = jaardummies

$v_{it}$  = leeftijddummies

$D_{st00}$  = treatment dummy voor cohort  $s$  op tijdstip  $t$ . Deze is 1 als de pensioenleeftijd is bereikt, en 0 anders. (deze meten het treatment effect)

$D_{st05}, D_{st10}, D_{st15}, D_{st20}$  = lead treatment dummies voor cohort  $s$  op tijdstip  $t$  voor 0,5, 1, 1,5 en 2 jaar voor de treatment (deze meten eventuele anticipatie effecten)

$\varepsilon_{it}$  = De standard errors geclusterd op individu

Bij interacties met subgroepen (opleiding, geslacht, werknemers vs zelfstandig) wordt elke variabele in het model geïnteracteed met subgroepdummies om te kijken of deze statistisch significant zijn.

We maken een voorspelling op basis van de modelschatting per persoon, en kijken we naar het gemiddelde van de modelschattingen per leeftijdscategorie en per cohort.

# Appendix C: Gebruikte databestanden

De monitor wordt net zoals de monitor die gepubliceerd is in 2022 gevuld met data die periodiek beschikbaar zijn. Bij het CBS zijn administratieve data jaarlijks beschikbaar op basis van gegevens van de belastingdienst, UWV en gemeenten over werk, inkomstenbron (werk, uitkering, pensioen), hoogte van het inkomen en vermogen. Deze gegevens worden aangevuld met informatie uit enquêtes die jaarlijks worden uitgezet.

In de monitor wordt de periode 2007-2021 in beeld gebracht voor de groep 55-75-jarigen die op 31 december van elk jaar in Nederland wonen. De volgende bestanden zijn gebruikt.

1. **Inkomensbronnen (SECMBUS).** Dit is een CBS-microdatabestand met per persoon alle inkomensbronnen (loondienst, eigen bedrijf, uitkering) en de belangrijkste inkomensbron. De SECMBUS is beschikbaar voor alle jaren tussen 2007 en 2021.
2. **Hoogte van het inkomen.** Hiervoor wordt gebruikgemaakt van de CBS-microdatabestanden IPI en INPATAB. Dit bestand bevat onder andere informatie over de hoogte van het inkomen uit arbeid (loon en inkomen als zelfstandige), inkomen uit uitkering (naar type uitkering, waaronder pensioen en lijfrente) en inkomen uit vermogen. Ook bevat het bestand informatie over de koopkracht van personen. IPI is beschikbaar voor de jaren 2007 tot en met 2010. INPATAB is beschikbaar van 2011 tot en met 2021.
3. **Enquête Beroepsbevolking (EBB).** Deze enquête bevat periodieke informatie over beroepen en inkomen. Het geeft een beeld van de koppeling tussen beroep en inkomen op verschillende dimensies, zoals de leeftijdssamenstelling binnen beroepen/beroepsgroepen en de investeringen in scholing. Ook wordt duidelijk wie niet werkt en wat de reden daarvoor is. De EBB is beschikbaar voor alle jaren (2007-2021).
4. **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). De vragenlijst bevat onder andere vragen over werktijden, werkdruk, emotionele en fysieke werkbelasting, gezondheid, chronische ziekten, functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling. In 2014 is de steekproef vergroot van 80.000 naar 140.000 werknemers. De NEA is beschikbaar voor de jaren 2005-2021. De NEA wordt bekeken vanaf 2010 t/m 2021, omdat in 2008 de vragen over het inzetten van maatregelen voor ouderen niet ingevuld waren.
5. **Werkgeversenquête arbeid (WEA).** De WEA is een enquête van TNO en CBS onder werkgevers met ten minste twee werknemers. De vragenlijst wordt jaarlijks ingevuld door 5.000 werkgevers. De vragenlijst bevat onder andere vragen over de maatregelen die werkgevers nemen om werknemers inzetbaar te houden. De WEA is beschikbaar van 2008 tot en met 2021.

6. Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). De ZEA is een enquête van TNO en CBS onder zesduizend zelfstandig ondernemers over arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid van zelfstandigen. De vragen komen deels overeen met de NEA-vragenlijst. De enquête is als pilot uitgevoerd in 2012 en daarna in 2015, 2017, 2019 en 2021.
7. Gezondheidsenquête. De gezondheidsenquête is een enquête die inzicht geeft in de ontwikkelingen in de gezondheid, de medische contacten, de leefstijl en het preventieve gedrag van de bevolking in Nederland. De ondervraagde personen zijn 16 jaar en ouder die woonachtig in Nederland zijn. De gezondheidsenquête is van 2010 tot 2021 beschikbaar en wordt elk jaar herhaald.
8. Pensioenaanspraken Statistiek (PAS). Dit bestand bevat per persoon de hoogte van hun tweede-pijler pensioenaanspraak. PAS is beschikbaar voor 2015 en 2016.
9. GBAPERSOONTAB. Persoonskenmerken van alle in de GBA ingeschreven personen. GBAPERSOONTAB is gebruikt om de populatie te bepalen en hun leeftijd te bepalen. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van de 2021-versie van het GBAPERSOONTAB.
10. GBAADRESOBJECTBUS. Adreskenmerken van personen die in de gemeentelijke bevolkingsregisters ingeschreven (hebben ge)staan. Door het GBAADRESOBJECTBUS te koppelen aan het GBAPERSOONTAB kan per jaar een selectie gemaakt worden van de personen die in Nederland woonachtig zijn. GBAADRESOBJECTBUS is beschikbaar voor de gehele periode (2007-2021).

# Appendix D: Inhoud van de monitor en beschikbaarheid datasets

De monitor bevat de volgende variabelen:

## Wensen en mogelijkheden

- Tot welke leeftijd (fysiek en geestelijk) kunnen werken (NEA/ZEA 55-65 jaar)
- Tot welke leeftijd willen doorwerken en verwachten door te kunnen werken (NEA/ZEA 55-65 jaar)

## Intermediaire effecten (stromen)

*Stromen in en uit werk (CBS), op basis van belangrijkste inkomstenbron*

- % uitstroom uit werk naar
  - » ZW/WIA
  - » WW
  - » Bijstand (uitsplitsen naar zelfstandigen en loondienst)
  - » Pensioen (uitsplitsen naar zelfstandigen en loondienst)
  - » Geen inkomen (uitsplitsen naar zelfstandigen en loondienst)
- % instroom in werk (vanuit bijstand, WW, WIA, ZW, geen inkomen)
- Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers (leeftijd op basis van GBA)

## Intermediaire effecten (beleid op taakverlichting en taakuitbreiding)

- (WEA) % dat maatregelen voert op:
  - » Deeltijd vervroegde uittreding
  - » Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst
  - » Kortere werkweek / aanpassing werktijden
  - » Extra vrije dagen oudere werknemers
  - » Stimuleren scholings- en cursusdeelname
  - » Taakverbreding/taakrotatie
  - » Taakverlichting en of aanpassingen takenpakket
  - » Loopbaan en functioneringsgesprekken
  - » Omscholen naar andere baan / functie
  - » Teruggang salaris / functie
  - » Aanpassen van de werkplek
  - » Gezondheidsbeleid
  - » Er zijn geen voorzieningen / maatregelen getroffen
- Gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden bij huidige werkgever

- » Gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden bij een andere werkgever
- » In de laatste 2 jaar van functie is veranderd
- » In de laatste 2 jaar een functie uitbreiding heeft gehad
- » In de laatste 2 jaar een promotie heeft gemaakt
- » In de laatste 2 jaar van een hogere naar een lagere functie is gegaan

### Verhogen inzetbaarheid werknemers

- % werknemers dat in de afgelopen vier weken aangeeft een opleiding te volgen die minder dan 6 maanden duurt (EBB)
  - » Betaald door werkgever
  - » Betaald door werknemer

### Uitkomsten

#### *Arbeidsparticipatie*

- Bevolking 55-75 jaar (Statline)
- Werkzame beroepsbevolking (EBB) (uitsplitsing naar zelfstandig/loondienst/beide)

#### *Belangrijkste inkomstenbron (SECMBUS)*

- Pensioen/AOW
- WIA/ZW
- WW
- Bijstand
- Overig inkomen: inkomen uit sociale voorziening en meewerkend gezinslid
- Geen inkomen

#### *Inkomstenbron (SECMBUS) (iedereen met inkomen uit die bron, dus ook samenloop met andere inkomstenbronnen)*

- Pensioen/AOW
  - » Waarvan samenloop met inkomen uit onderneming/loondienst
- WIA/ZW
  - » Waarvan samenloop met inkomen uit onderneming/loondienst
- WW
  - » Waarvan samenloop met inkomen uit onderneming/loondienst
- Bijstand
  - » Waarvan samenloop met inkomen uit onderneming/loondienst
- Geen inkomen

#### *Hoogte inkomen (INPATAB)*

- Gemiddeld persoonlijk bruto inkomen

#### *Inzetbaarheid (NEA/ZEA 55-65 jaar)*

- % dat gemakkelijk kan voldoen aan fysieke eisen die het werk stelt
- % dat gemakkelijk kan voldoen aan psychische eisen die het werk stelt

### Gezondheid (Gezondheidsenquête) (vanaf 2010)

- Algemene gezondheid (5-puntsschaal) (vanaf 2010)
- Gezonde levensverwachting (Statline)

Alle reeksen zijn waar mogelijk uitgesplitst naar leeftijd, zodat de ontwikkelingen voor 65-jarigen apart in beeld konden worden gebracht. Indien dit niet mogelijk was zijn leeftijdsklassen gehanteerd. Daarnaast zijn waar mogelijk per leeftijdsjaar of per leeftijdsklasse uitsplitsingen gemaakt naar opleidingsniveau (laag, middelbaar, hoog) of inkomensniveau (bruto persoonlijk inkomen).

Voor opleidingsniveau is data uit de betreffende enquête gebruikt waar toepasbaar (EBB, NEA, ZEA, Gecon). Voor de overige tabellen is opleidingsniveau afgeleid vanuit de koppeling met het opleidingsniveaubestand.

Daarbij zijn de volgende inkomensklassen gehanteerd:

1. Negatief inkomen of een inkomen van nul
2. Hoger dan nul en lager of gelijk aan het minimumloon
3. Hoger dan minimumloon en lager of gelijk aan modaal
4. Boven modaal tot twee keer modaal
5. Meer dan twee keer modaal

**Tabel D1**

Beschikbaarheid datasets voor getoonde figuren

Wensen en mogelijkheden	Beschikbaar tot
Tot welke leeftijd (fysiek en geestelijk) kunnen werken (NEA/ZEA 55-65 jaar)	2021
Tot welke leeftijd willen doorwerken en verwachten door te kunnen werken (NEA/ZEA 55-65 jaar)	2021
<b>Intermediaire effecten (stromen)</b>	
Stromen in en uit werk (CBS), op basis van belangrijkste inkomstenbron	2021
<b>Intermediaire effecten (beleid op taakverlichting en taakuitbreiding)</b>	
(WEA) % dat maatregelen voert op duurzame inzetbaarheid:	2021
<b>Scholingsdeelname (EBB)</b>	
Scholing betaald door werkgever (EBB)	2021
Scholing betaald door werknemer (EBB)	2018 (vraag wordt niet meer gesteld)
<b>Uitkomsten</b>	
Arbeidsparticipatie (SECM)	2021
Belangrijkste inkomstenbron (SECM)	2021
Hoogte inkomen (INPATAB)	2021
Inzetbaarheid (NEA/ZEA 55-65 jaar)	
% dat gemakkelijk kan voldoen aan fysieke eisen die het werk stelt	
% dat gemakkelijk kan voldoen aan psychische eisen die het werk stelt	2021
Gezondheid (Gezondheidsenquête) (vanaf 2010)	2021

