

Vierde editie van de AOW Monitor 2022: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid

Raymond Montizaan
Jaime Li Wu
Luc Cobben

ROA Rapport

ROA-R-2022/4

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

www.roa.nl

School of Business and Economics

Maastricht University

Vormgeving

ROA secretariaat, Maastricht

ISBN: 978-90-5321-615-6

ISSN: 2666-8858

December 2022

Inhoud

Samenvatting	v
1 Inleiding: Aanleiding, doel en onderzoeksopzet	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel	2
1.3 Onderzoeksopzet	3
1.4 Opzet rapportage	6
2 Wensen en mogelijkheden	7
2.1 Wensen om door te werken	7
2.2 Mogelijkheden om door te werken	8
3 Intermediaire effecten	9
3.1 Arbeidsmarkt en inkomen	9
3.2 Alternatieven voor langer doorwerken: WW, ZW en WIA	14
3.3 Van WW naar werk	18
3.4 Scholingsdeelname	18
3.5 Investeren in belastbaarheid	20
4 Uitkomsten voor werk, inkomen en gezondheid	23
4.1 Arbeidsmarkt en inkomen	23
4.2 Inzetbaarheid en gezondheid	29
4.3 Automatisering	31
Literatuur	37
Bijlage A Cijfers figuren	39
Bijlage B Difference in Difference analyses	61
Bijlage C Gebruikte databestanden	63
Bijlage D Inhoud van de monitor en beschikbaarheid datasets	65



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 2007-2020. Het onderzoek betreft de vierde editie van de AOW-monitor.

De rapportage laat zien dat werknemers vaker wensen en ook denken te kunnen doorwerken. Zelfstandigen wensen en denken doorgaans langer te kunnen doorwerken, maar voor hen zien we juist een daling die ook ruim voor de Covid-crisis aanving.

Uit de causale analyses op de intermediaire effecten blijkt net zoals uit de derde editie van de monitor dat de verhoging van de AOW-leeftijd precies datgene heeft bewerkstelligd dat beleidsmakers hiermee beoogd hadden. De arbeidsparticipatie van ouderen is significant toegenomen door de verhoging van de AOW-leeftijd. Doordat de AOW-leeftijd over de tijd steeds belangrijker geworden is als norm-leeftijd om met pensioen te gaan (o.a. door afschaffing van prepensioenen) zien we dat mensen doorgaans langer in de arbeidsmarkt blijven totdat zij de verhoogde AOW-leeftijd bereikt hebben. Wel blijkt dat de coronapandemie ertoe heeft geleid dat voor het eerst de pensioenleeftijd van zelfstandigen licht gedaald is in 2020.

De verhoging van de AOW-leeftijd kan ertoe leiden dat mensen langer een werkloosheids- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen totdat 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 tot een aanzienlijke stijging (ongeveer 1%-punt) geleid in het percentage ouderen die van werk naar WW/bijstand is uitgestroomd, terwijl er sprake is van een daling in het percentage mensen die van WW/bijstand naar werk is ingestroomd. Dit is echter niet gerelateerd aan de verhoging van de AOW-leeftijd.

Sinds 2016 observeren we een dalende trend in de scholingsdeelname onder 55- tot en met 60-jarigen. Ook in 2020 is deze verder gedaald. Voor 61- tot en met 65-jarigen is er sprake van een stagnatie in de scholingsdeelname, waarbij moet worden opgemerkt dat deze ongeveer 5%-punten lager ligt dan van de 55- tot en met 60-jarigen. Ten opzichte van de derde editie van de monitor is nog geen nieuwe informatie beschikbaar over of werkgevers speciale voorzieningen of maatregelen hebben getroffen om doorwerken te faciliteren.

In eerste instantie lijkt er geen causale impact te zijn van de verhoging van de AOW-leeftijd op het inkomen als men kijkt naar de gehele populatie. Uit nadere analyses blijkt dat dit komt omdat de effecten van werknemers en zelfstandigen tegenovergesteld zijn aan elkaar. Voor werknemers observeren we een 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 deze inkomenstoename verschuift met de verhoging van de AOW-leeftijd mee. Het niet volledig duidelijk of de verhoging van het inkomen bij de AOW-gerechtigden tot stand komt doordat hun pensioen hoger ligt dan het inkomen dat zij als zelfstandige hadden of omdat zij blijven doorwerken en hun bestaande inkomen aanvullen met hun AOW. De eerste optie zal vooral voor zelfstandigen met een goed aanvullend pensioen kunnen gelden, terwijl voor ZZP-ers of juist succesvolle ondernemers met een hoog inkomen die intrinsiek gemotiveerd zijn om door te werken wellicht de tweede optie meer aannemelijk is (dit is echter niet onderzocht in de AOW-monitor). Daarbij dient ook te worden opgemerkt dat het inkomen van zelfstandigen voor de AOW-leeftijd een stuk lager ligt dan die van werknemers. Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ligt het inkomen van zelfstandigen echter gemiddeld genomen hoger dan die van werknemers. Desalniettemin laat de uitsplitsing dus zien dat er sprake is van tegenovergestelde causale effecten tussen werknemers en werkgevers rondom het AOW-moment.

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft geen significant effect op de gezondheid van mensen gehad. Wel blijkt dat tijdens het eerste coronajaar de levensverwachting iets sterker is gestegen. Het aantal levensjaren in goede geestelijke gezondheid is in 2020 daarentegen licht gedaald.

Tot slot is geanalyseerd in welke mate de causale impact van de AOW-leeftijdsverhoging op pensioen, arbeidsparticipatie, WW/bijstand en ZW/WIA verschilt afhankelijk van de automatiseringskansen van beroepen. Technologische ontwikkeling heeft een grote impact op de arbeidsmarkt. Nieuwe mogelijkheden en kansen ontstaan maar het kan ook een bedreiging vormen voor bestaande activiteiten. De vraag rijst daarom of alle mensen daadwerkelijk langer kunnen doorwerken en of de automatiseringskansen van beroepen een verschillend effect heeft op het langer doorwerken als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd.

Uit onze analyses blijkt dat voor het cohort dat met 65 jaar met AOW kon een hoge automatiseringskans vaker tot vervroegd pensionering leidde dan voor mensen uit hetzelfde cohort met een lage automatiseringskans. Dit verschil ontstond ruim voor de AOW-gerechtigde leeftijd (rond 62 en een half jaar), waardoor de kans groot is dat het bestaan van vroegpensioenregelingen hierop een grotere impact hadden dan de AOW-leeftijd. Het causale effect op de arbeidsparticipatie vormt ruwweg het spiegelbeeld van de resultaten voor pensionering: e.g., mensen met een hoge automatiseringskans die met pensioen gingen verdwenen dus vooral uit de arbeidsmarkt. Bij het cohort dat met 66 jaar met AOW kon is er geen duidelijk effect meer te onderscheiden

voor pensionering en de arbeidsparticipatie. Verder observeren we dat mensen in de groep die nog met 65 jaar met AOW konden en een hoge automatiseringskans hebben minder snel in de WW/Bijstand komen door het bestaan van prepensioenregelingen. Voor het cohort dat met AOW kon gaan op 66-jarige leeftijd zien we geen verschil meer met de automatiseringskans. Voor de ZW/WIA is er sprake van een stijgende kans om ziek of arbeidsongeschikt te zijn naarmate men ouder wordt als men een hoge automatiseringskans heeft. Voor mensen met een lage automatiseringskans zien we juist een dalende trend, waardoor er een verschil ontstaat tussen beide groepen. De vraag is echter of dit verschil volledig verklaard kan worden door de automatiseringskans, of wordt veroorzaakt door een andere factor. Wel kan worden geconcludeerd dat de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd ervoor zorgt dat de divergentie in de kans om in de ZW / WIA te zitten tussen mensen in beroep met een lage versus hoge automatiseringskans is verschoven met één jaar.

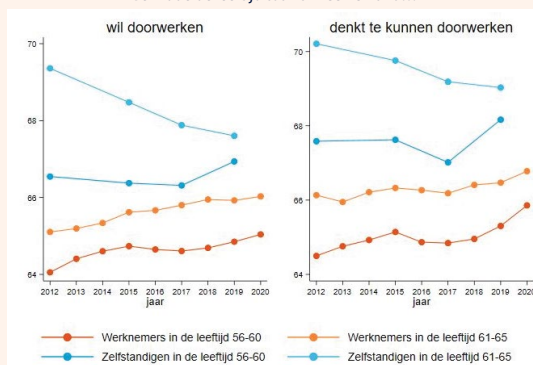
Wensen en mogelijkheden

Wat zijn de wensen en mogelijkheden om te blijven werken?

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.

Gemiddelde leeftijd tot wanneer iemand...

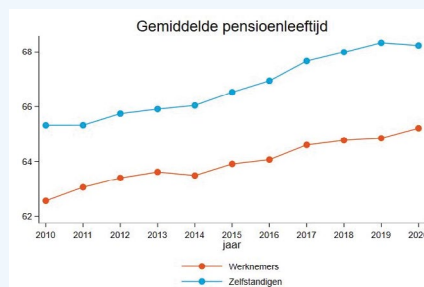


Intermediaire effecten

Wat kunnen werkgevers en werknemers doen?

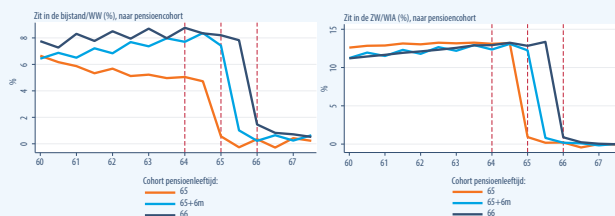
Pensioenleeftijd

- Zowel werknemers als zelfstandigen gaan later met pensioen. Voor zelfstandigen nam in 2020 de gemiddelde pensioenleeftijd voor het eerst af, waarschijnlijk als gevolg van de Covid-pandemie.
- De piekleeftijd van pensioenen schuift steeds meer op naar de AOW-leeftijd voor werknemers
- Zelfstandigen werken vaker door na de AOW-leeftijd.



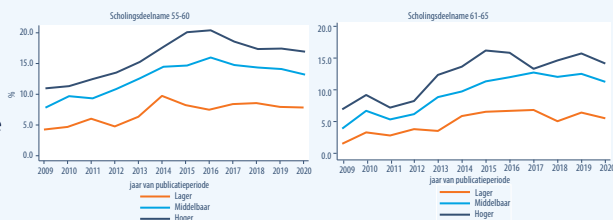
Instroom en uitstroom WW/sociale zekerheid

- De uitstroom van werk naar WW voor ouderen nam toe in 2020. De instroom van WW/Bijstand naar werk nam in 2020 af voor 55-60-jarigen. Beide resultaten kunnen verklaard worden door de Covid-pandemie.
- De uitstroom naar ZW/WIA is vrij constant gebleven.
- Er is een causale impact van de verhoging van de AOW-leeftijd op de duur in ZW/WIA en WW/Bijstand.
- Er is geen indicatie dat ZW/WIA en WW/Bijstand wordt gebruikt als alternatieve route om vervroegd uit te treden.



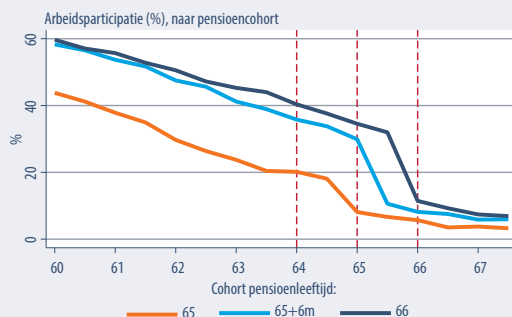
Scholing

- Scholingsdeelname van middelbaar en hoger opgeleiden is sinds 2016 gedaald na een initiële stijging. Ook in 2020 valt een daling waar te nemen.
- De afname in scholing gaat hand in hand met een afname van door de werkgever gefinancierde scholing



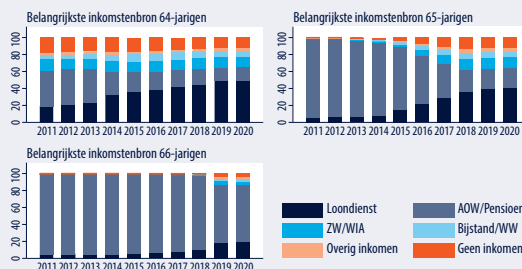
Effect verhoging van AOW-leeftijd op arbeidsparticipatie

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



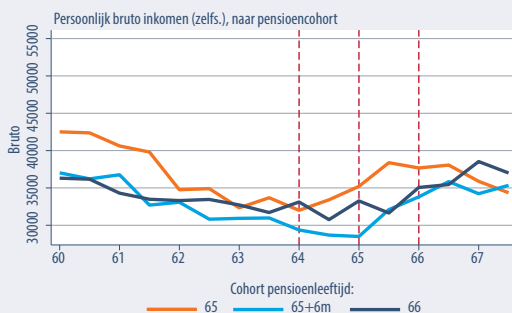
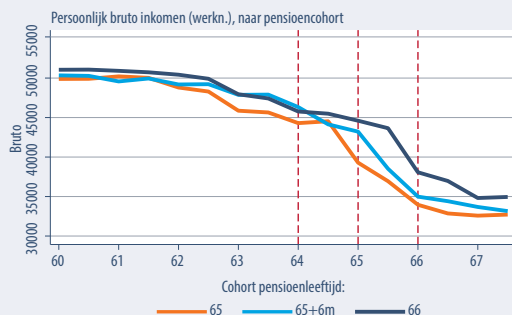
Belangrijkste inkomstenbron

- 65- en 66-jarigen hebben vaker geen inkomen



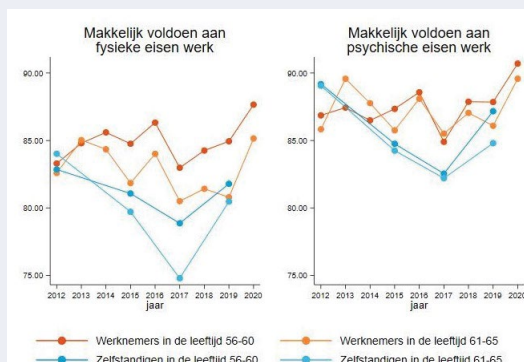
AOW heeft verschillende impact op inkomen van werknemers en zelfstandigen

- 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).



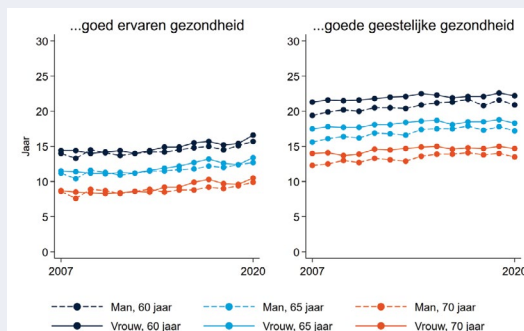
Fysieke en psychische eisen

- Werknemers rapporten in 2020 vaker dat zij makkelijk aan de fysieke en mentale eisen van hun werk. voldoen. Er lijkt sprake van een positieve trend sinds 2017.



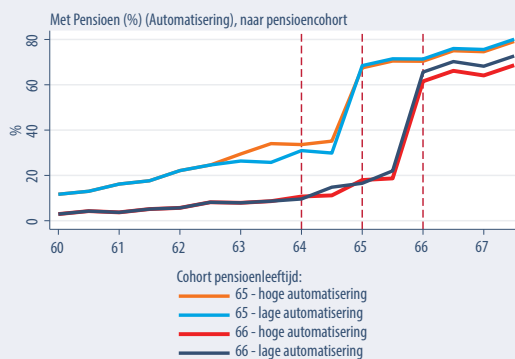
Gezonde levensjaren

- Er is sprake van een lichte toename van de gezonde levensverwachting. De levensverwachting in goede geestelijke gezondheid nam in 2020 voor het eerst licht af, mogelijk als gevolg van de Covid-pandemie.
- De AOW-leeftijd verhoging heeft geen significante impact op de gezondheid.



Automatisering en de impact van de verhoging van de AOW-leeftijd

- Vroegpensioenregelingen zorgden ervoor dat mensen met een beroep met een hoge automatiseringskans eerder uittreden dan degenen met een beroep met een lage automatiseringskans.
- Voor mensen met een hogere AOW-leeftijd is dit verschil verdwenen.



1 Inleiding: Aanleiding, doel en onderzoekopzet

1.1 Aanleiding

De arbeidsparticipatie onder 60'ers in Nederland is aanzienlijk toegenomen in het laatste decennium. Sociale zekerheid en pensioensystemen hebben hier een belangrijke bijdrage aan geleverd. Door de vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse bevolking zijn er in de afgelopen decennia ingrijpende hervormingen geweest van het Nederlandse pensioenstelsel. VUT en Prepensioenen zijn afgeschaft en de AOW-leeftijd wordt verhoogd.

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 vastgesteld op 67 jaar en voor 2028 op 67 jaar en drie maanden. 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.

De vraag is wat de effecten zijn van de verhoging van de AOW-leeftijd op de mate waarin mensen doorwerken, alsook hun besparingskeuzes, 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 stijging 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?

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
2028		67 + 3 maanden

1.2 Doel

Om deze vragen te beantwoorden heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2019 een eerste onderzoek laten uitvoeren naar de effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd.¹ Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil naar aanleiding van de in 2019 uitgevoerde beleidsdoorlichting van artikel 8 Oude-dagsvoorziening van de SZW-begroting deze monitor voortzetten door de feiten en trends die samenhangen met de AOW-leeftijdsverhoging en het langer doorwerken vijf jaar jaarlijks in beeld te brengen. Doel is 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.^{2,3} In december 2021 is de derde editie gepubliceerd.

In deze rapportage worden de resultaten besproken van de analyses van de vierde editie van de AOW-monitor. In de monitor wordt voor de meeste indicatoren de periode 2007-2020 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

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 verlaet 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.

van de AOW-leeftijd. Uitzondering zijn de analyses op de WEA- en ZEA-databestanden die beschikbaar zijn tot en met 2019. Zie Tabel D1 in Appendix D met een overzicht van de beschikbare databestanden.

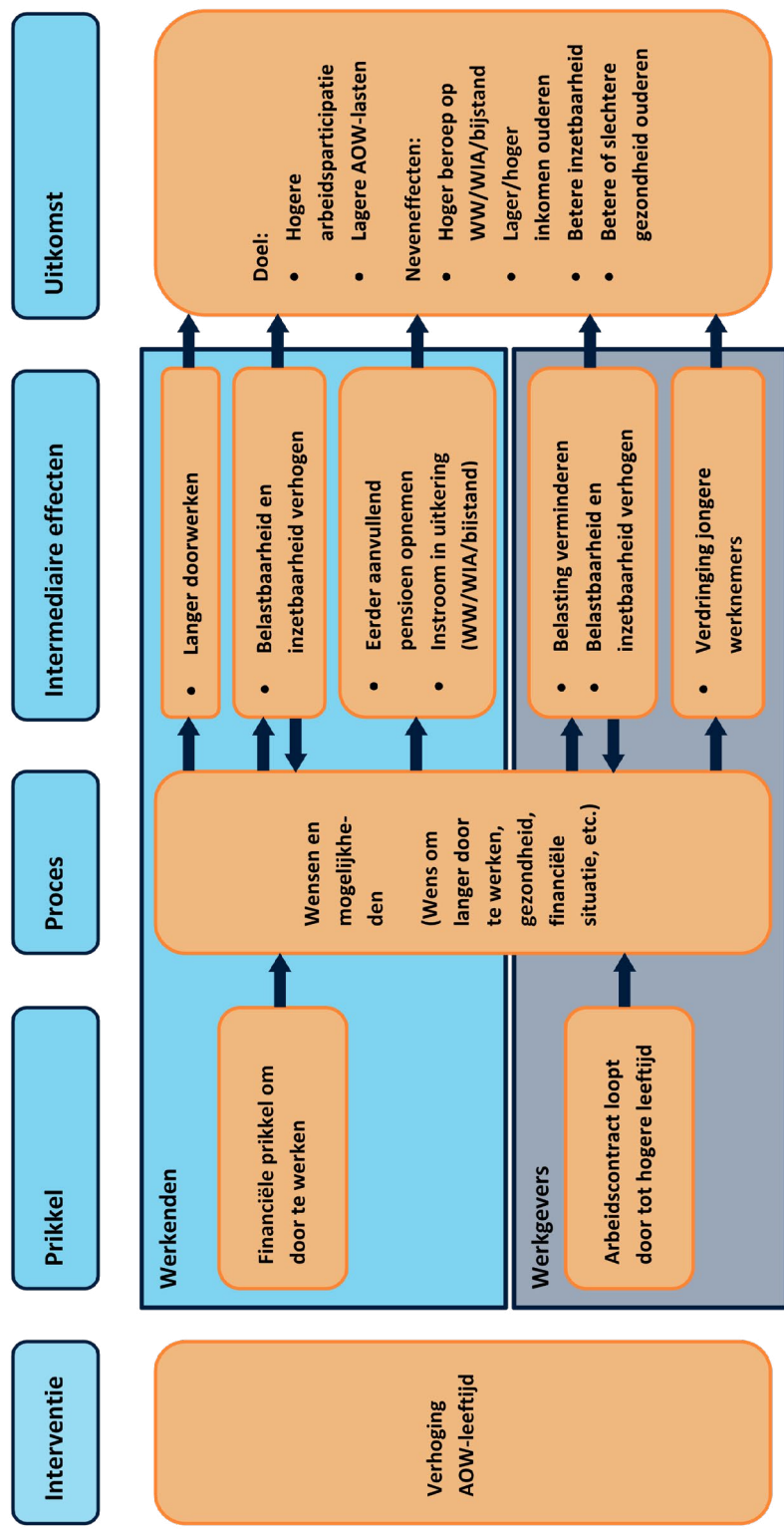
De vierde editie van de monitor bevat enkele nieuwe relevante inzichten. Allereerst is het relevant om op te merken dat de cijfers die beschikbaar zijn gekomen in 2020 overlappen met de coronacrisis. Zoals zal blijken uit de komende analyses, heeft deze crisis tot enkele trendbreuken geleid. Het tweede verschil ten opzichte van de eerste twee metingen is dat in de vierde versie van de monitor “difference-in-differences”-analyses zijn toegevoegd die het causale effect meten van de verhoging van de AOW-leeftijd op de arbeidsparticipatie en het hebben van een werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkering. In tegenstelling tot de derde editie van de monitor waarin de “difference-in-differences”-analyses werden geschat op een steekproef, is er nu voor gekozen om de causale effecten te laten zien voor de gehele populatie in Nederland waardoor ook een betrouwbaarder beeld wordt getoond. We concentreren ons bij deze causale analyses voornamelijk op de intermediaire effecten en uitkomsten: de arbeidsparticipatie, pensioengedrag en het hebben van een werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkering.⁴ Een derde contributie is dat in deze editie van de AOW-monitor voor het eerst wordt gekeken of de causale effecten van de verhoging van de AOW-leeftijd afhangen van de automatiseringskans van beroepen. Deze analyse is uitgevoerd omdat de potentiële reikwijdte van automatisering steeds duidelijker wordt en op dit moment er al beroepen zijn die langzamerhand verdwijnen. Automatisering wordt naast vergrijzing, ontgroening, en de verhoging van de pensioenleeftijd als één van factoren beschouwd die een sterke veranderde impact zal hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is derhalve relevant om het effect van de interactie tussen automatisering en de verhoging van de AOW-leeftijd in kaart te brengen.

1.3 Onderzoeksopzet

Het conceptueel kader dat ten grondslag ligt aan de monitor wordt weergegeven in Figuur 1. Het kader gaat uit van een evaluatiemodel waarin meerdere fasen worden onderscheiden van het proces waardoor de verhoging van de AOW-leeftijd een effect kan hebben op relevante beleidsuitkomsten. Kort samengevat beschrijft het model 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.

⁴ Voor de overige variabelen zoals de wensen en mogelijkheden om door te werken, of trainingsmogelijkheden worden geen causale analyses uitgevoerd. Deze wensen en mogelijkheden worden uitsluitend voor werkenden geanalyseerd, en geven een vertekend beeld.

Figuur 1
Beleidsstheorie 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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 tevens gaan dalen. Tegelijkertijd zijn er neveneffecten mogelijk zoals een hoger beroep op WW/WIA en bijstand, en potentiële inkomenseffecten.

1.4 Opzet rapportage

Het rapport volgt de structuur van 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 laat de trends zien in de intermediaire effecten en hoofdstuk 4 bespreekt de uitkomstmaten. Hoofdstuk 4 bespreekt tenslotte ook de interactie-effecten met automatisering. Gedetailleerde informatie over de monitor en verdere achtergrondinformatie zijn opgenomen in de bijlagen.

2 Wensen en mogelijkheden

De effectiviteit van de financiële prikkel die de verhoging van de AOW-leeftijd heeft op de arbeidsparticipatie is sterk afhankelijk van de wensen die werknemers hebben ten aanzien van hun pensioen. De mate waarin werknemers daadwerkelijk bereid zijn om door te werken, en hiertoe ook in staat zijn, zijn immers belangrijke voorwaarden voor het verhogen van de arbeidsparticipatie.

In dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen rondom deze wensen en mogelijkheden besproken.

2.1 Wensen om door te werken

Trends in de data

Figuur 2 laat de trend zien in hoe werknemers de volgende vraag hebben beantwoord: "Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?". Er wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen en twee leeftijdsgroepen (55 tot en met 60 jaar en 61 tot en met 65 jaar). Tabel D1 laat zien dat data voor werknemers beschikbaar zijn tot en met 2020, terwijl die voor werkgevers maar beschikbaar zijn tot en met 2019.

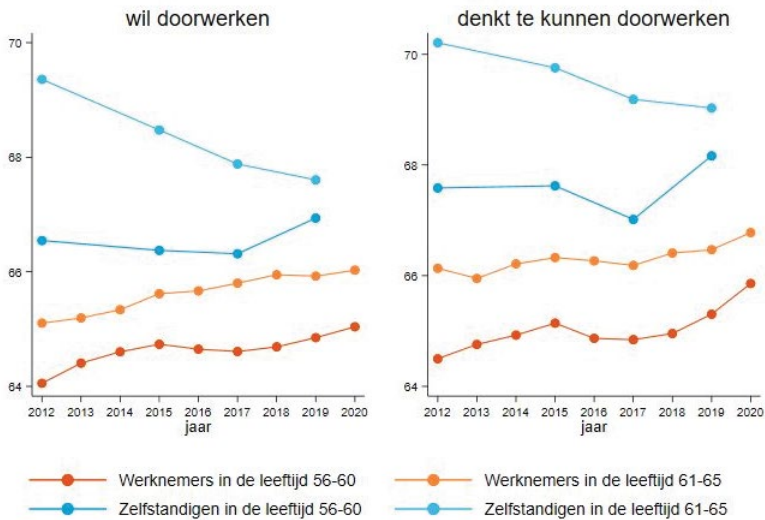
De figuur laat zien dat de wens om door te werken continu gestegen is tot en met 2020 voor werknemers in beide leeftijdsklassen. Waar tussen 2015 en 2018 sprake was van divergentie in de wens om door te werken tussen 56- t/m 60-jarigen en 61- t/m 65-jarigen, is er sinds 2018 convergentie zichtbaar tussen de leeftijdsgroepen. Met name voor de 61- t/m 65-jarigen lopen de wensen grotendeels in de pas met de verhoging van de AOW-leeftijd.

Voor zelfstandigen zien we een tegenovergesteld patroon. Tot en met 2019 is voor zelfstandigen in de leeftijdscategorie 61-65 jaar de wens om door te werken afgenomen. Hoewel 61- t/m 65-jarige zelfstandigen in 2012 gemiddeld genomen nog bereid waren om tot hun 69ste door te werken, willen zij nu echter doorwerken tot 67-jarige leeftijd. Daarentegen is de gewenste uittredeleeftijd van zelfstandigen in de leeftijdscategorie 56 t/m 60 jaar sinds 2017 licht gestegen. De figuur laat verder zien dat het verschil in wensen tussen zelfstandigen en werknemers minder groot geworden is over het verloop van de tijd.⁵

⁵ Tabel A1 laat verder zien dat er geen verschillen zijn in de wensen voor doorwerken tussen lager, middelbaar en hoger opgeleide werknemers. Wel valt er een verschil te observeren bij de zelfstandigen wat betreft het opleidingsniveau. Des te hoger het opleidingsniveau, des te langer een zelfstandige wil doorwerken.

Figuur 2

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



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

2.2 Mogelijkheden om door te werken

Trends in de data

De rechterhelft van Figuur 2 laat voor werknemers en zelfstandigen zien tot welke leeftijd zij denken te kunnen werken. De gemiddelde leeftijd tot wanneer werknemers verwachten door te kunnen werken is met name voor de groep die op het moment van enquête tussen de 56 en 61 jaar oud is flink toegenomen. De convergentie tussen leeftijdsgroepen wordt dus ook hier waargenomen. Vergeleken met 2012 denken werknemers in 2020 ongeveer één jaar langer door te kunnen werken, wat duidt op een toename van de inzetbaarheid van werknemers. Wederom is er een afname waar te nemen in de oudere leeftijdsgroep zelfstandigen, vergelijkbaar met de wil om door te werken.

3 Intermediaire effecten

Dit hoofdstuk laat de intermediaire effecten zien van de verhoging van de AOW-leeftijd. Het hoofdstuk beantwoordt de vraag of werknemers later met pensioen gaan, in hoeverre hun uitstroomkans naar de Ziektewet/WIA of de WW/bijstand is toegenomen als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd en de mate waarin zij meer scholing zijn gaan volgen. Ook wordt onderzocht of werkgevers maatregelen treffen om doorwerken te stimuleren.

3.1 Arbeidsmarkt en inkomen

Zijn werknemers als gevolg van de AOW-leeftijd later met pensioen gegaan? Hieronder worden de trends getoond tot en met 2020.

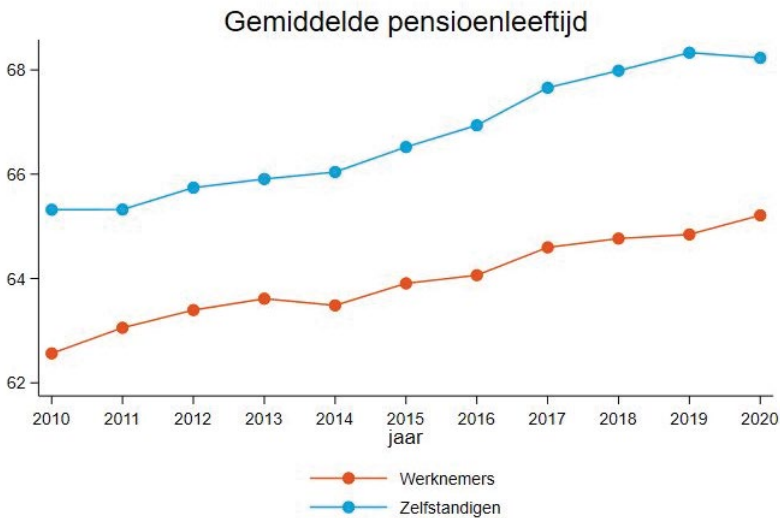
Trends in de data

In 2017 bedroeg de gemiddelde pensioenleeftijd 64,5 jaar voor werknemers en 66 jaar voor zelfstandigen. Zowel werknemers als zelfstandigen zijn langer door gaan werken na 2010. Tot 2017 was de toename in de gemiddelde pensioenleeftijd groter voor werknemers dan voor zelfstandigen. De afschaffing van het prepensioen voor werknemers in 2006 heeft ervoor gezorgd dat in de daaropvolgende jaren de gemiddelde pensioenleeftijd voor werknemers fors is gestegen. Het gevolg hiervan is dat er een verschil is ontstaan in de toename van de gemiddelde pensioenleeftijd tussen werknemers en zelfstandigen. Tussen 2010 en 2012 is de gemiddelde pensioenleeftijd voor werknemers met 1 jaar gestegen. Sinds 2012 stijgt de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers en zelfstandigen verder. Dit kan onder andere komen doordat zowel werknemers als zelfstandigen te maken hebben gekregen met 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.

De gemiddelde pensioenleeftijd voor werknemers laat een relatief grote stijging zien tussen 2019 en 2020. Daarentegen neemt de gemiddelde pensioenleeftijd voor zelfstandigen af, waardoor het verschil tussen beide groepen voor het eerst in enkele jaren afneemt. Waarschijnlijk speelt de COVID-19 pandemie hier een rol, aangezien zelfstandigen hierdoor flink geraakt werden. In 2020 ligt de gemiddelde pensioenleeftijd voor zelfstandigen echter nog steeds ongeveer 3 jaar hoger dan het gemiddelde voor werknemers.

Figuur 3

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



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Causale analyse

De vraag is nu in welke mate de verhoging van de AOW-leeftijd een impact heeft gehad op deze stijging in de pensioenleeftijd. Om dit te meten hebben we “difference-in-differences” (DiD) analyses geschat. DiD is een quasi-experimentele techniek die het differentiële effect meet van een interventie op een “interventiegroep” versus een “controle-groep” in een natuurlijk experiment.⁶ 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 twee cohorten in verband met dat 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

⁶ 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.

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 pensioen-leeftijd voor Oostenrijk en Italië.

Figuur 4 laat de voorspelde waarden zien van de DiD-analyse. In tegenstelling tot de derde editie van de AOW-monitor worden deze waarden weergegeven 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).

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 de pensioneringsgraad van ongeveer 20% bij 60 jaar tot ongeveer 40% bij 64 jaar en 6 maanden. De oorzaak hiervoor is, zoals eerder gezegd, dat de controlegroep ook nog aanspraak kon maken op prepensioenregelingen waarvoor de normleeftijd rond 63 jaar lag.

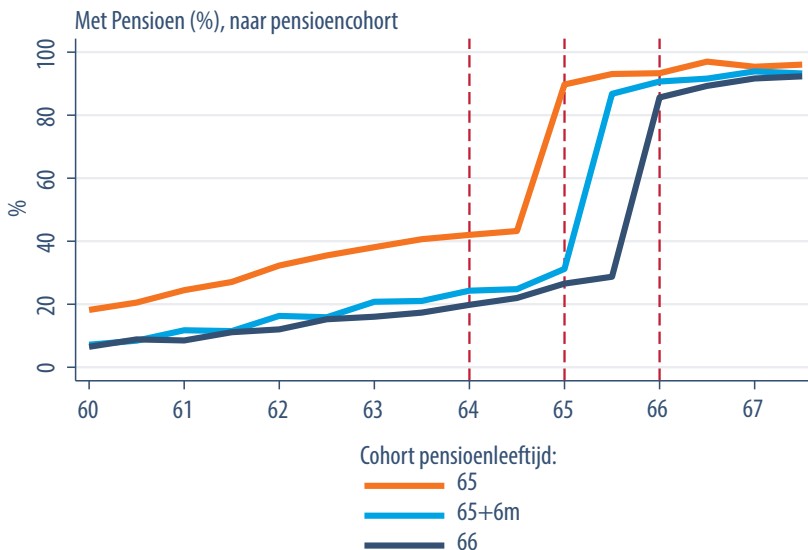
Pas op 65-jarige leeftijd observeren we een piek in het aantal mensen in de controlegroep die met pensioen zijn. Het betreft een piek van ongeveer 50%, wat betekent dat bijna iedereen die tot de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet pensioen was gegaan bij het bereiken van de deze leeftijd pensioen als belangrijkste bron van inkomen heeft.

Voor de interventiegroepen observeren wij drie belangrijke veranderingen in de trends. 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. Ten tweede is duidelijk zichtbaar dat de interventiegroepen hun pensioendatum als gevolg van de pensioen-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. Ten derde, de piek rondom de AOW-leeftijd is sterker geworden (ongeveer 60% voor degenen die pas AOW krijgen op

66-jarige leeftijd). Deze drie veranderingen in de trends kunnen als het causale effect van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd worden geïnterpreteerd.⁷

Figuur 4

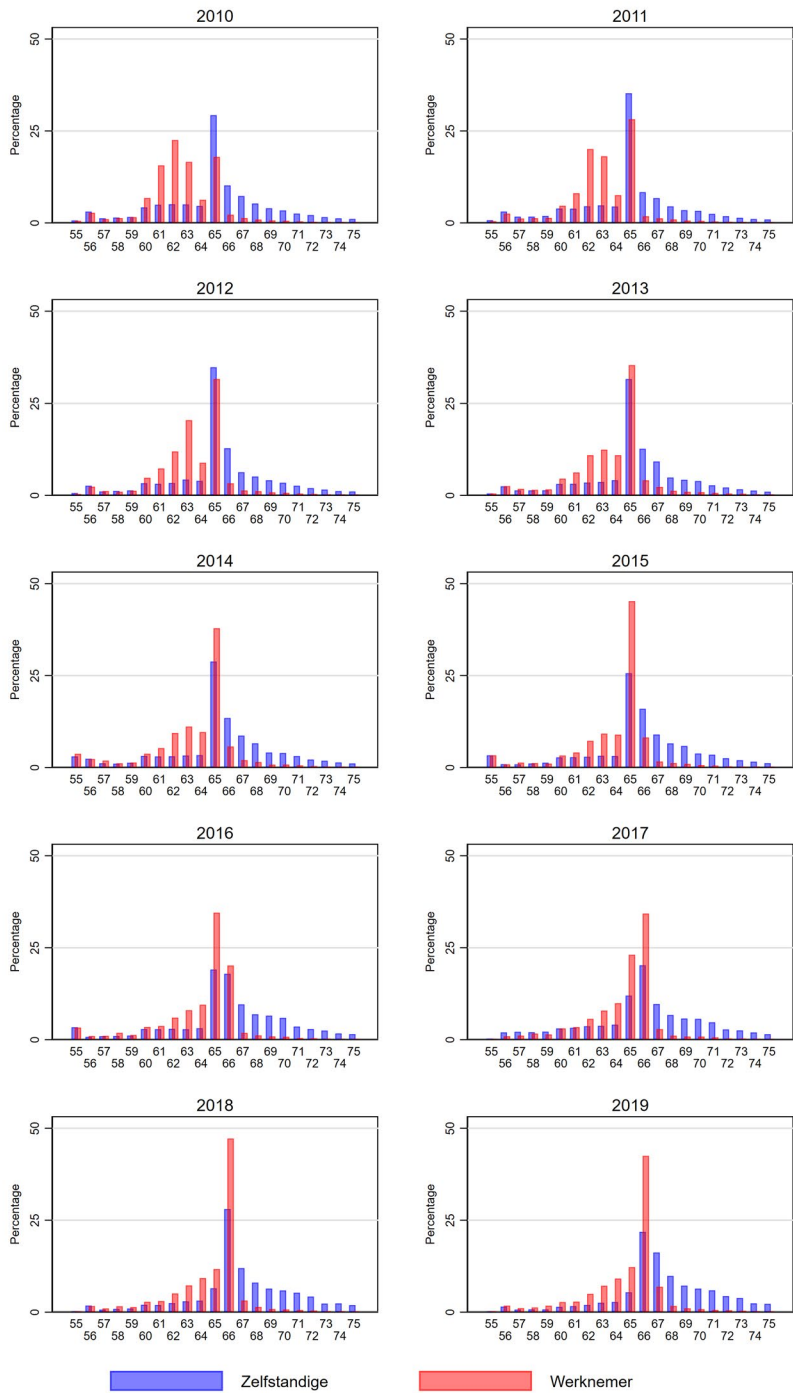
DiD-resultaten voor pensioen, naar pensioencohort (% van populatie)

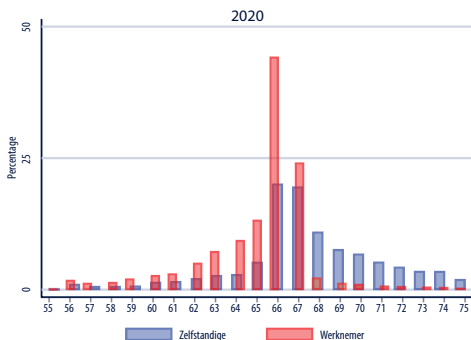


De causale effecten van de DiD worden ook ondersteund door observaties in de frequenties van de pensioenleeftijden. Hierdoor wordt zichtbaar op welke leeftijden de meeste mensen met pensioen gaan, oftewel wat de “piekleeftijden” zijn. Figuur 5 laat de dichtheid van de frequenties zien voor pensioenleeftijden van zowel werknemers als zelfstandigen. In 2010 en de paar opvolgende 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: deze leeftijd heeft tot en met 2016 de hoogste dichtheid. 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. 2016 en 2017 zijn belangrijke jaren wat de piekleeftijden van het pensioen betreft voor zowel werknemers als zelfstandigen als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd. In deze jaren slaat de piekleeftijd voor beide groepen om van 65 naar 66 jaar. De piek op 66 jaar is in 2018 en 2019 steeds duidelijker zichtbaar. In 2020 zien we voor het eerst dat voor werknemers ook een piek wordt waargenomen op 67 jaar. Voor zelfstandigen zien we al iets eerder dat de piek op 66 jaar afnam, terwijl pensioen op 67-jarige leeftijd relatief vaker voorkwam. Wanneer werknemers worden vergeleken met zelfstandigen in 2020 valt het op dat werknemers veel minder vaak na 67-jarige leeftijd met pensioen gaan, aangezien het overgrote deel met 67 jaar of eerder is gestopt met werken.

⁷ We hebben ook separate 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 pensioening*





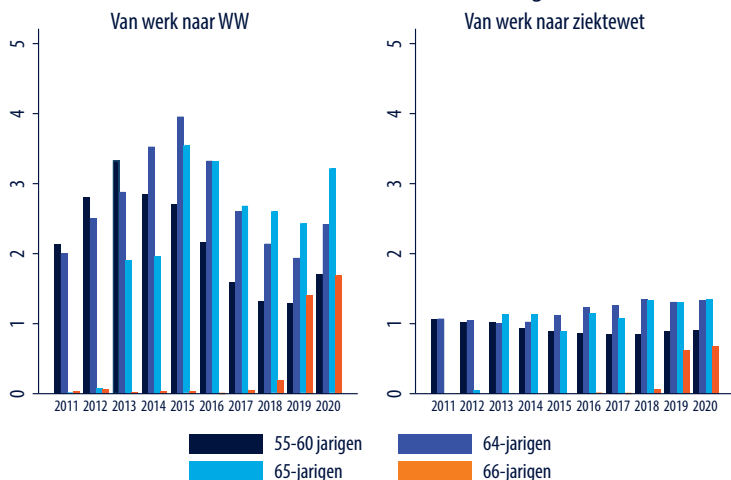
Samenvattend kan worden gesteld dat de verhoging van de AOW-leeftijd dus een sterke causale impact heeft gehad op de pensioenleeftijd en dat de pensioenleeftijd ook steeds meer is opgeschoven naar de AOW-leeftijd als gevolg van het verdwijnen van de prepensioenregelingen.

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).

Figuur 6

Uitstroomkans van werk naar werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering*



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

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.⁸ De data zijn beschikbaar tot en met 2020.

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 3,6%. Sinds 2016 is deze kans echter langzaam aan het afnemen, naar 1,9% voor 64-jarigen en 2,4% voor 65-jarigen in 2019. In 2020 was er echter plots een toename in de uitstroom waar te nemen, waarbij het deel voor 64- en 65-jarigen toenam tot respectievelijk 2,4% en 3,2%. De toename van de uitstroom van 66-jarigen was in vergelijking met zowel de andere leeftijdsgroepen als eerdere jaren relatief klein. Over het algemeen is in 2020 een flinke toename te zien in de uitstroom naar de WW voor alle leeftijden. 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.

De kans dat 55- tot en met 60-jarigen uitstromen van werk naar een ZW- of WIA-uitkering is tussen 2011-2017 ietwat gedaald om vervolgens vanaf 2018 weer licht toe te nemen. De kans ligt voor deze periode echter onder de 1%. Hoewel de kans op uitstroom naar ZW/WIA dus beperkt is, is deze kans wel lichtelijk hoger voor 64- en 65-jarigen. Dit kan komen doordat deze cohorten vanwege hun leeftijd in toenemende mate met gezondheidsproblemen worden geconfronteerd.⁹ 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 2020 bedraagt deze uitstroom namelijk 0,6%, het laagste percentage van de geobserveerde leeftijdsgroepen. De uitstroom naar de Ziektewet is in 2020 toegenomen voor alle leeftijden, al zijn deze toenames qua omvang dus nog steeds zeer beperkt, zeker vergeleken met de uitstroom naar de WW.

8 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).

9 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 uitstroomkansen voor hoogopgeleiden daalt echter iets minder hard en komt iets boven de uitstroomkansen 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 uitstroomkansen voor de klasse minimumloon tot modaal inkomen. Wat betreft het de splitsing van de uitstroom naar de WIA naar opleiding valt op dat uitstroomkansen 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.

Over het algemeen lijkt het dus dat werknemers in staat zijn door te werken tot hun AOW-leeftijd en dat zij dus niet in grote mate in de ZW/WIA terecht komen. Eenzelfde conclusie wordt ook getrokken door het RIVM (2020).¹⁰

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 (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 in plaats van de steekproef die is gebruikt in de derde editie van de AOW-monitor.

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 voor de interventiegroepen we lichte toename zien. Dit komt omdat voor het cohort dat nog met 65-jarige leeftijd met AOW konden 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.

Figuur 8 toont een vergelijkbare exercitie voor de kans op een ZW- of WIA-uitkering. Hoewel mensen in het controlecohort vaker een ZW- of WIA-uitkering hebben, valt het op dat er een lichte convergentie optreedt tussen cohorten tussen de leeftijd van 60 en 64 en een half jaar. Mensen die pas later AOW krijgen blijven langer gebruik maken van een ZW- of WIA-uitkering. Hier lijkt het dat mensen niet doelbewust de ZW of WIA gebruikt hebben als een alternatief om alsnog vervroegde uittrekking te bewerkstelligen tussen hun 65ste levensjaar en hun AOW-leeftijd, aangezien het niveau vergelijkbaar is met de controlegroep. Na de AOW-leeftijd van ieder cohort zien we een vergelijkbare terugval van het deel mensen met een ZW- of WIA-uitkering.

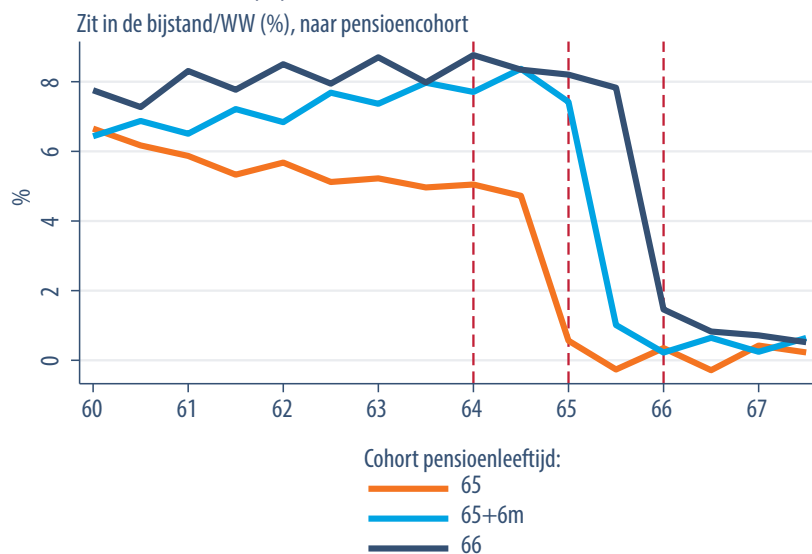
Samenvattend zien we dus dat er een sterk causale verschuiving met de leeftijd is met de verhoging van de AOW-leeftijd op het hebben van een WW/bijstand- of ZW/WIA-uitkering. Echter, de verhoging van de AOW-leeftijd heeft niet geleid tot substitutie-effecten tussen de verschillende regelingen.¹¹

¹⁰ 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.

¹¹ De appendix toont de DiD resultaten uitgesplitst naar opleidingsniveau. Het causale effect van de verhoging van de AOW-leeftijd is zichtbaar voor alle leeftijdscategorieën. De effecten zijn sterker voor laagopgeleiden, maar dit komt omdat deze groep vaker een WW of ZW/WIA-uitkering hebben.

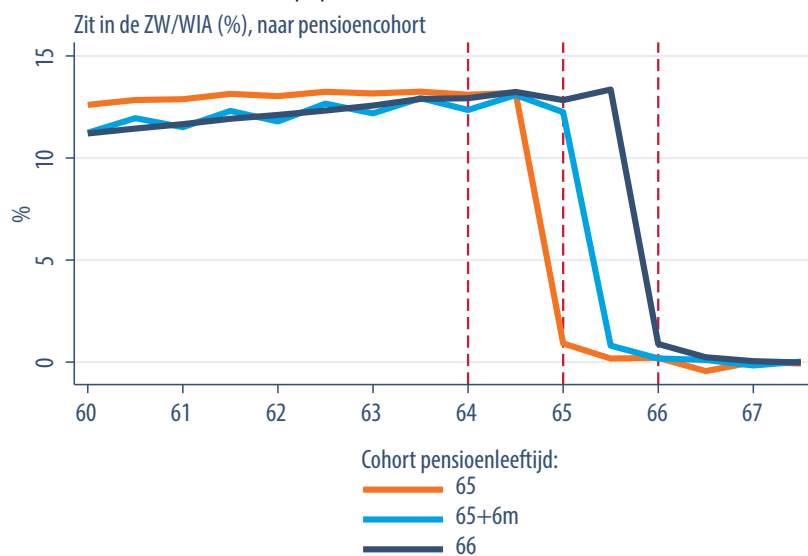
Figuur 7

DiD-resultaten WW (% van populatie)



Figuur 8

DiD-resultaten ZW/WIA (% van populatie)



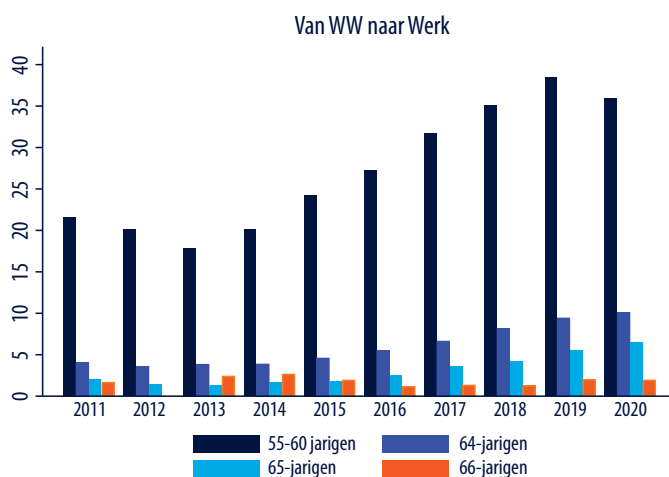
3.3 Van WW naar werk

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 2014 fors is toegenomen voor 64-jarigen en 65-jarigen, terwijl voor 66-jarigen niet veel verandering is opgetreden. 10,0% van de 64-jarigen in de WW keert terug naar werk in 2020. Voor de 65-jarigen betreft dit 6,5%. 2020 vormt een trendbreuk voor de 55-60-jarigen en 66-jarigen; waar de jaren ervoor de instroom van deze leeftijdsgroepen toenam is er ten opzichte van 2019 een afname te zien. 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.

Figuur 9

Procentuele instroomkans uit WW naar werk*



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

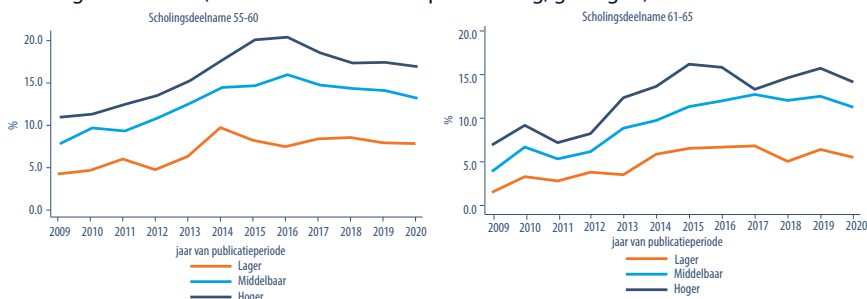
De linkerkant van Figuur 10 toont de scholingsdeelname voor de leeftijdsklasse 55-60 jaar, uitgesplitst naar opleidingsniveau. De scholingsdeelname is gemeten in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en is gebaseerd op de volgende vraag: "Volgt u (of in de afgelopen 4 weken) een korte cursus of opleiding?" Met uitzondering voor de lager-opgeleiden valt er sinds 2016 een terugval in de scholingsdeelname waar te nemen. Bij de lageropgeleiden is een stagnering te zien. Ook in 2020 is er geen verbetering te zien.

De rechterkant van Figuur 10 toont dezelfde exercitie voor de leeftijdsklasse 61-65 jaar. Hier is over langere termijn juist een stijging te zien in de scholingsdeelname van de verschillende niveaus. Echter valt ook hier op dat sinds 2015 er sprake is van een stagnering of zelfs een afname van de scholingsdeelname. Ook blijkt dat de scholingsdeelname gemiddeld genomen lager is dan voor de 55- tot en met 60-jarigen. Voor elk van de scholingsniveaus geldt verder dat de deelname lager was in 2020 ten opzichte van 2019.

Als we kijken naar het verschil tussen opleidingsniveaus, dan valt op dat de laagopgeleiden minder deelnemen aan scholing en dat sinds 2012 dit verschil voornamelijk groter is geworden, hoewel de kentering in scholingsdeelname sinds 2016 vooral hoogopgeleiden treft. Dit impliceert dus dat de inzetbaarheid van laagopgeleide ouderen mogelijk achterblijft.

Figuur 10

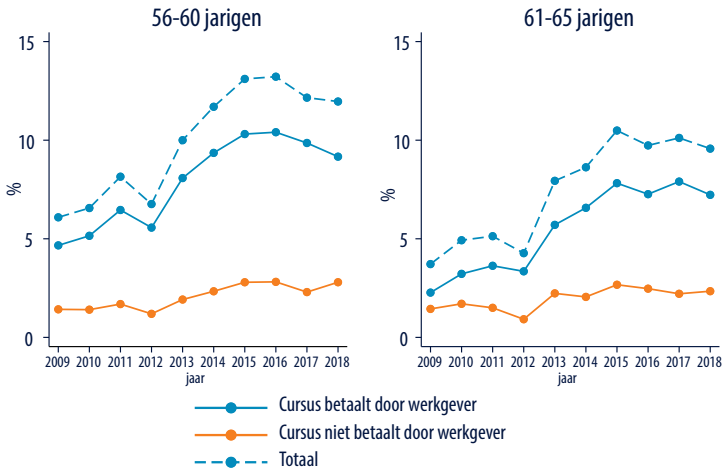
Scholingsdeelname* (% van werkzame beroepsbevolking, gewogen)



Figuur 11 laat zien wie voor de scholing betaalt. Deze informatie is na 2018 niet meer beschikbaar in de EBB. Duidelijk blijkt dat de recente daling in de scholingsdeelname vooral komt omdat cursussen die betaald worden door de werkgever zijn gedaald. Het percentage cursussen dat niet betaald wordt door de werkgevers is zelfs licht toegenomen voor 56- tot en met 60-jarigen en ongeveer gelijk gebleven voor de 61- tot en met 65-jarigen. De daling sinds 2016 in de scholingsdeelname die betaald wordt door werkgevers bleef overigens niet beperkt tot oudere werknemers. Eenzelfde daling was zichtbaar voor de hele beroepsbevolking.

Figuur 11

Cursusdeelname: door wie betaald?* (% van werkzame beroepsbevolking, gewogen)



3.5 Investeren in belastbaarheid

Naar verwachting zullen werkgevers meer maatregelen treffen om taken te verlichten naarmate de AOW-leeftijd stijgt. Daarnaast kunnen ze ook inzetten op het motiveren van oudere werknemers en te investeren in hun menselijk kapitaal (door bijvoorbeeld het vergroten van trainingsaanbod) met als doel de inzetbaarheid van werknemers te vergroten. De vraag is in hoeverre werkgevers ook hierop ingezet hebben. Deze sectie probeert hierop antwoord te geven. Ten aanzien dan de derde editie van de AOW-monitor is er echter nog geen update beschikbaar van de cijfers.

Trends in de data

Tabel 2 geeft een indicatie van hoe het HR-beleid gericht op langer doorwerken zich heeft ontwikkeld over de jaren. Het betreft de voorzieningen en maatregelen om werknemers te laten doorwerken zoals gerapporteerd door een representatieve steekproef van werkgevers voor Nederland (WEA-enquête).

Uit de tabel blijkt dat de meeste werkgevers geen speciale voorzieningen of maatregelen hebben getroffen. De meest populaire maatregelen weerspiegelen een klassiek ontziebeleid: er wordt vooral ingezet op extra vrije dagen voor oudere werknemers, taakverlichting en aanpassing van taken, alsook een kortere werkweek en werktijden.

Er zijn enkele interessante trends. Zo wordt er minder geïnvesteerd in extra vrije dagen voor ouderen (waarschijnlijk is dit bepaald in de CAO) en wordt er vooral meer ingezet op taakverlichting en aanpassing van taken. Voor deze laatste voorziening geldt dat er sprake is van bijna een verdubbeling van de inzet (16,2%). Ook is er een voorzich-

tige tendens dat demotie iets vaker wordt ingezet (2,6% in 2019) en geven werkgevers vaker aan een gezondheidsbeleid te voeren (4,1% in 2019). Stimuleren van scholings- en cursusdeelname wordt daarentegen niet significant vaker ingezet. Dit laatste past ook bij de resultaten die eerder werden geobserveerd.

Tabel 2

Voorzieningen om werknemers te laten doorwerken

Voorzieningen om werknemers te laten doorwerken	2010	2012	2014	2016	2019
Deeltijd vervroegde uittreding	10	7,7	6	4,2	5,2
Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	5,5	5	5,7	5,6	6,1
Kortere werkweek / aanpassing werktijden	14,6	15,6	12,3	14,5	17,4
Extra vrije dagen oudere werknemers	24,1	22,2	18,8	20,5	18,6
Stimuleren scholings- en cursusdeelname	6,2	6,9	6,6	7,1	7
Taakverbreding/taakroulatie	4,1	4	3,6	4,5	4,2
Taakverlichting en of aanpassingen takenpakket	9,8	10,7	11,8	15	16,2
Loopbaan en functioneringsgesprekken	8,4	9	9,3	10,9	9,8
Omscholen naar andere baan / functie	2	2,1	1,7	2,4	2,1
Teruggang salaris / functie	1,9	1,8	1,8	1,9	2,6
Aanpassen van de werkplek	7,5	8,2	5,6	6,3	7,2
Gezondheidsbeleid	3,5	3,9	3,4	3,1	4,1
Er zijn geen voorzieningen / maatregelen getroffen	63,7	63,2	60,7	60,4	58,9

Bron WEA / TNO

*Ten opzichte van de derde editie van de AOW-monitor is er nog geen update beschikbaar van de data

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 het beperken van de toenemende AOW-lasten door de stijgende levensverwachting. 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. Daardoor kunnen we verwachten dat de arbeidsparticipatie toeneemt.

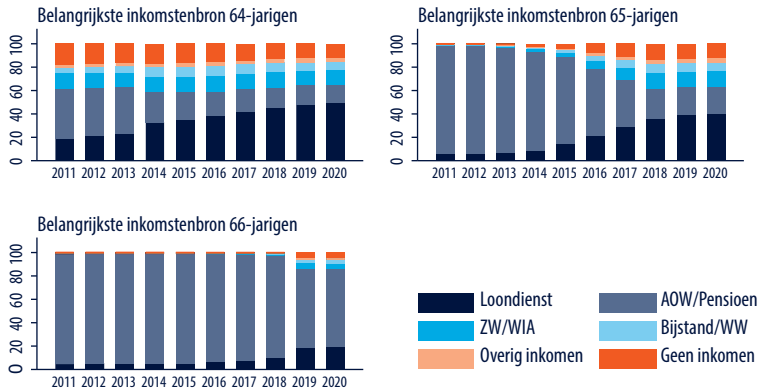
Trends in de data

Figuur 12 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 en 1 maand kwam te staan, zet de afname sterk door. Het percentage inkomen uit werk in de periode 2012-2020 is voor 65-jarigen gestegen van 6,0% naar 40,6%. Voor 64-jarigen is dit percentage gestegen van 20,8% naar 49,7%. Voor beide groepen geldt dat het percentage werkenden ieder jaar toenam. Opvallend is dat ook een steeds grotere groep 65-jarigen geen inkomen meer heeft.

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 10,0% naar 18,6% als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd. Inkomen uit pensioen of AOW voor 66-jarigen daalt van 87,8% naar 67,7% tussen 2018 en 2019. In 2020 vormde AOW/pensioen nog steeds de belangrijkste inkomensbron voor de 66-jarigen. 19,2% van de 66-jarigen hadden werk als de belangrijkste inkomstenbron.

Figuur 12

Belangrijkste inkomstenbron*



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Causale analyses

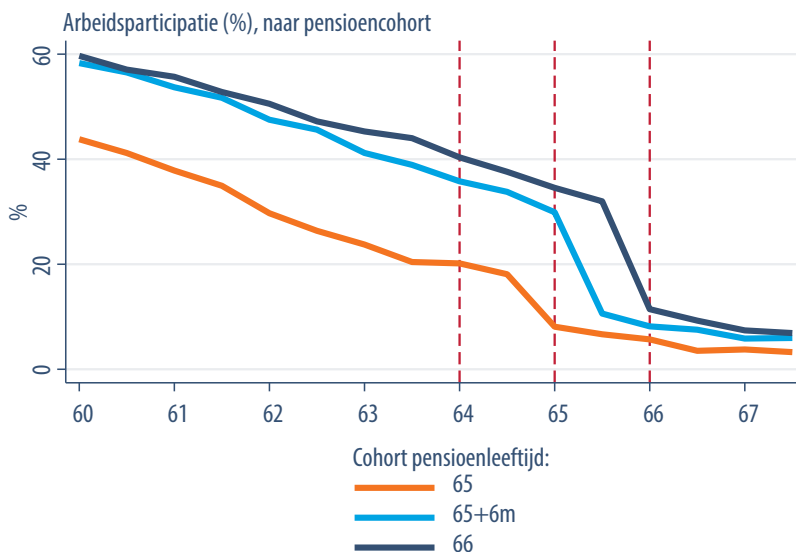
Het effect van de verhoging van de AOW-leeftijd is ook causaal onderzocht door middel van een DiD-analyse. De voorspelde waarden van het model laten zien dat de resultaten voor de arbeidsparticipatie ongeveer het gespiegelde verloop vertonen van het pensioengedrag (zie Figuur 13). De arbeidsparticipatie loopt tot 62 jaar en 6 maanden nog ongeveer parallel tussen de interventiegroepen en de controlegroep. Met name het cohort met pensioenleeftijd 66 jaar lijkt hierna wat te divergeren ten opzichte van de controlegroep. De participatie in de controlegroep ligt gemiddeld genomen ruim 20%-punten lager, doordat zij minder sterk zijn getroffen door andere hervormingen in het pensioenstelsel. Ook hier geldt dat de oorzaak is dat de controlegroep nog aanspraak kon maken op vroegpensioenregelingen waarvoor de normleeftijd rond 63 jaar lag. Zodra mensen in de controlegroep de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken zien we een forse daling in de arbeidsparticipatie van 20% naar 10%.

Voor de interventiegroepen observeren wij net zoals in de derde editie van de AOW-monitor drie belangrijke veranderingen in de trends. Allereerst, omdat jongere cohorten geen recht meer hadden op prepensioen, verloopt de trend na 63 jaar tot de AOW-leeftijd vlakker voor de interventiegroepen en is de arbeidsparticipatie ook 20%-punten hoger. Ten tweede, de daling in de arbeidsparticipatie neemt pas sterk 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 twee keer zo groot voor de interventiecohorten). Deze drie veranderingen in de trends van de arbeidsparticipatie

kunnen als het causale effect van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd worden geïnterpreteerd.¹²

Figuur 13

DiD resultaten arbeidsparticipatie (% van populatie)



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 inkomen-effect 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

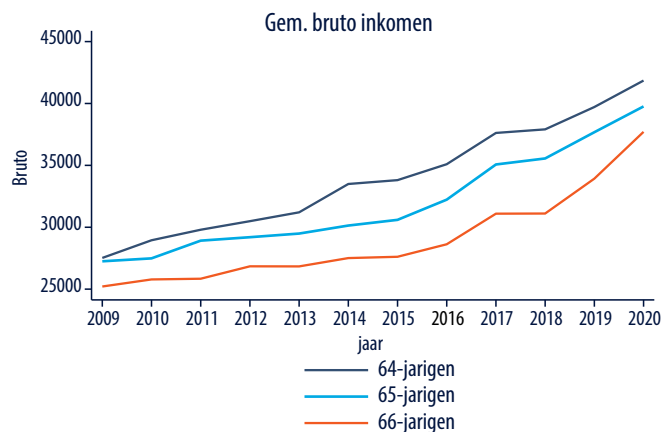
Figuur 14 laat zien dat het bruto-inkomen vanaf 2009 vrijwel onafgebroken is gestegen voor 64-, 65- en 66-jarigen. Deze stijging moet niet direct in verband gebracht worden met de verhoging van de AOW-leeftijd. Vermoedelijk hangt deze eerder samen met de economische groei en cohort-effecten. Wel blijkt dat sinds de verhoging van de AOW-leeftijd eerst sprake was divergentie in het bruto-inkomen tussen de verschillende leeftijdsgroepen om vervolgens weer te convergeren. Sinds 2018 neemt het gemiddelde bruto-inkomen van 66-jarigen relatief snel toe, waardoor het inkomensverschil tussen de leeftijden afneemt.

¹² 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.

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 pensionering. 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 pensionering minder aanwezig zijn.

Figuur 14

Ontwikkeling bruto-inkomen*



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Figuur 15 toont de trends in het bruto-inkomen naar opleidingsniveau. Met behulp van deze uitsplitsing wordt het duidelijker waar de oorsprong van de uitwaaiing van inkomens tussen de leeftijden vandaan komt. In 2019 verdient een 66-jarige hoogopgeleide ongeveer €8000 minder dan een 64-jarige. Dit verschil bedraagt ongeveer €4000 voor middelbaar opgeleiden en €2000 voor laagopgeleiden. In 2009 waren deze verschillen veel kleiner voor laagopgeleiden en middelbaar opgeleiden. Bij hoogopgeleiden blijft dit verschil ongeveer gelijk. De uitwaaiing is het sterkst voor de middelbaar opgeleiden.

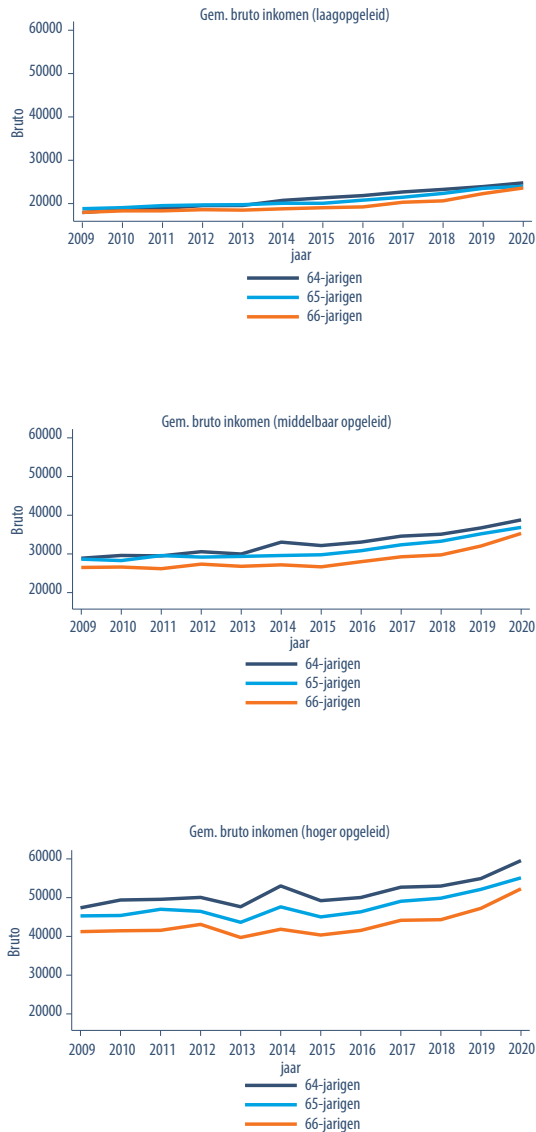
Causale analyses

Om de causale impact te meten hebben we eveneens DiD-analyses uitgevoerd op het inkomen, ook uitgesplitst naar opleidingsniveau.

De resultaten in Figuur 16 tonen op het eerste gezicht geen significante 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 zouden we verwachten 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.

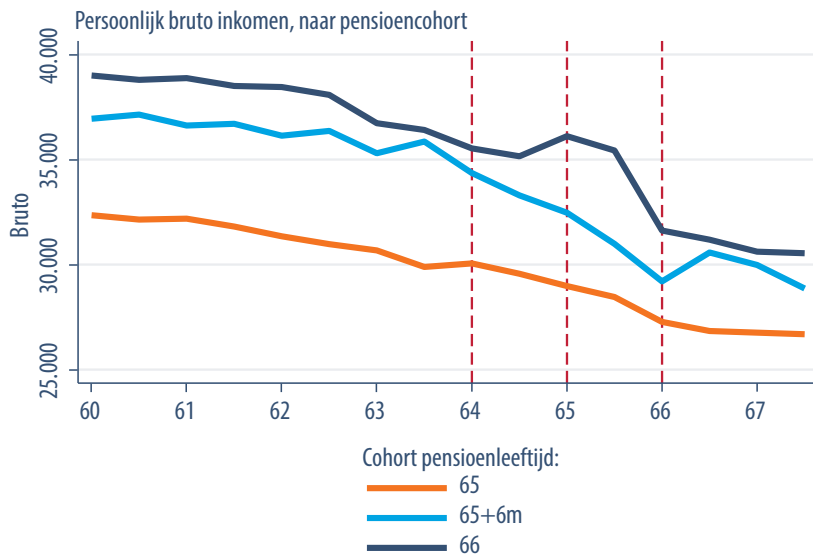
Figuur 15
Ontwikkeling bruto-inkomen naar opleidingsniveau*



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

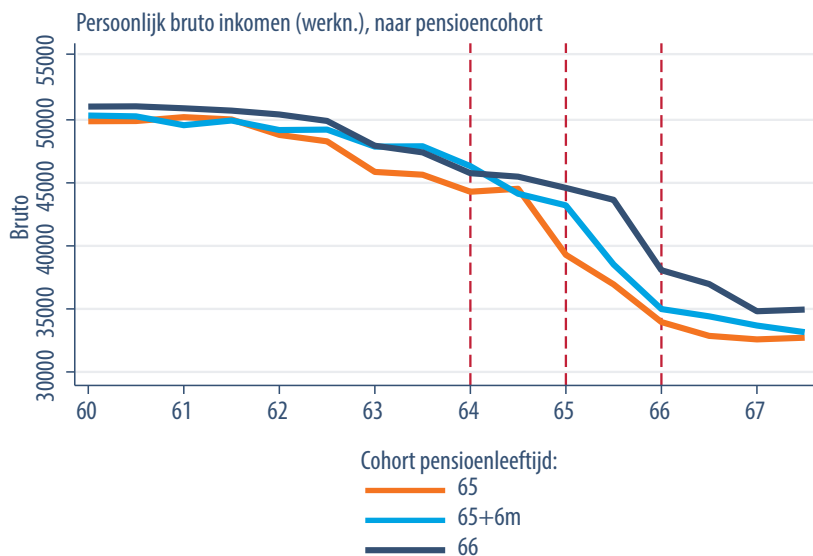
Figuur 16

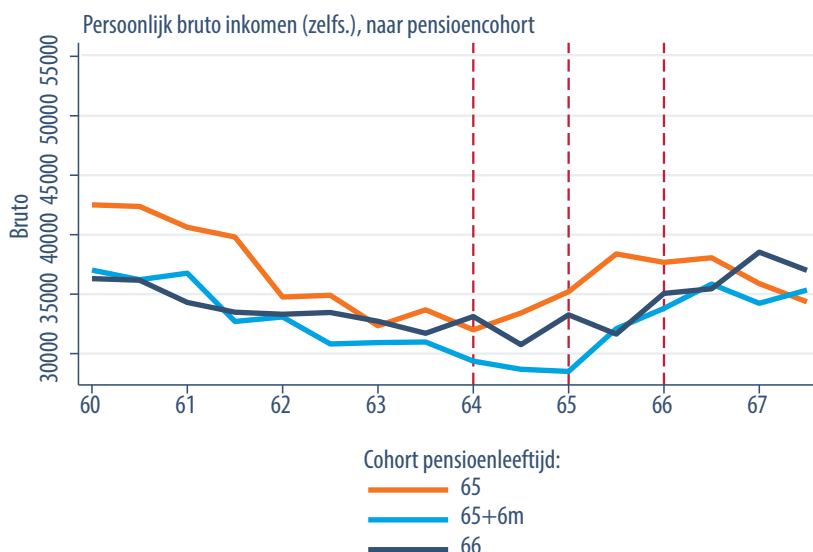
DiD-resultaten bruto inkomen



Figuur 17

DiD-resultaten bruto-inkomen voor zelfstandigen en werknemers





Figuur 17 laat zien dat voor werknemers inderdaad een acceleratie 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.

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 werken¹³ 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). De vraag is echter of de AOW-leeftijd mogelijkwerwijs alsnog een causaal effect heeft gehad op de gezondheid.

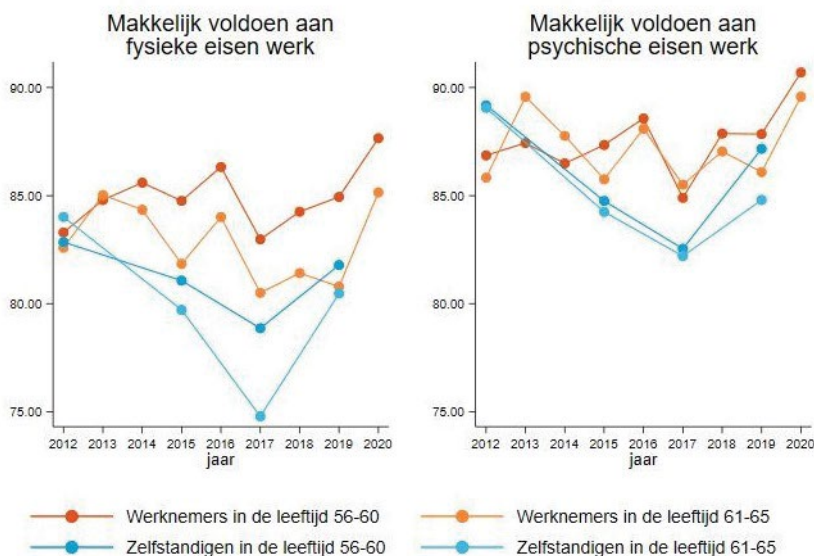
¹³ Studies van De Grip et al. 2012; Montizaan et al. 2016 en Montizaan en Vendrik 2014.

Trends in de data

Figuur 18 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 de fysieke eisen. Ten opzichte van 2019 is er voor beide type eisen in 2020 wel een forse toename te zien bij werknemers, in de mate waarin zij aangeven te kunnen voldoen aan de gestelde fysieke en psychische eisen. Wellicht komt dit omdat mensen meer thuis werkten als gevolg van de coronacrisis.

Figuur 18

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



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

* De informatie voor zelfstandigen is beschikbaar tot en met 2019. Voor werknemers tot en met 2020.

Voor zelfstandigen is een negatieve trend zichtbaar tot 2017 voor zowel de fysieke als psychische eisen. Vanaf 2017 is er weer sprake van herstel. 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. Mogelijk dat de Covid-crisis ook voor werkgevers heeft geleid tot minder werkdruk.

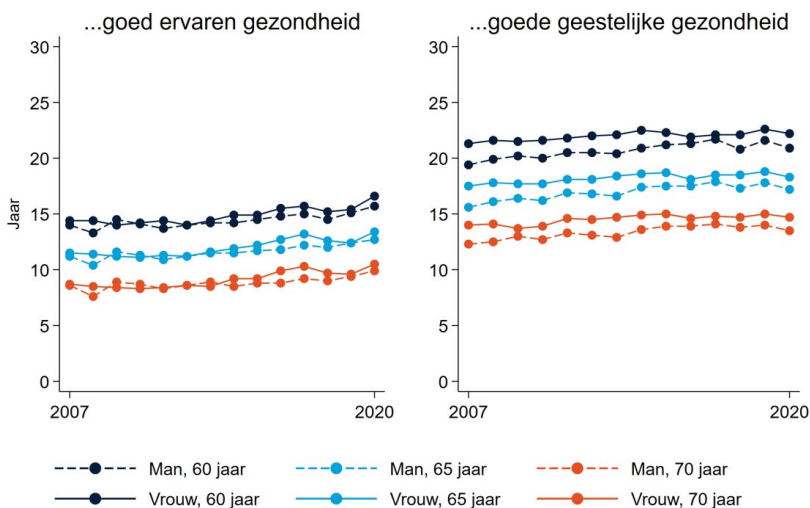
Een andere belangrijke indicator voor de inzetbaarheid is de ervaren gezondheid (Tabel A10 toont de ervaren gezondheid voor 64-, 65- en 66-jarigen). Het percentage dat een

goede tot zeer goede gezondheid ervaart schommelt in de periode 2010-2020 zonder dat hier een duidelijk patroon in te herkennen is. Hiermee zijn dus onze resultaten consistent met die van het RIVM.

Het gebrek aan significante trends in de gemiddelde ervaren gezondheid komt eveneens tot uiting in de trend van de gemiddelde levensverwachting (Figuur 19). 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 trendbreuken te onderscheiden op het moment dat de AOW-leeftijd is verhoogd. We blijkt dat tijdens het eerste coronajaar de levensverwachting iets sterker is gestegen. Het aantal levensjaren in goede geestelijke gezondheid is in 2020 licht gedaald.

Figuur 19

Levensverwachting



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

4.3 Automatisering

Technologische ontwikkeling heeft een grote impact op de arbeidsmarkt. Nieuwe mogelijkheden en kansen ontstaan maar ook kan het een bedreiging vormen voor bestaande activiteiten. Zo kan automatisering (vergaande) gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Frey en Osborne (2013) vinden dat 47% van de banen in de VS door technologische ontwikkeling binnen tien tot twintig jaar gevaar loopt. Bowles (2014) vindt vergelijkbare percentages voor Europa (40%-60%). Anderzijds kunnen nieuwe technologieën ook nieuwe banen opleveren. Tegelijkertijd moeten mensen langer doorwerken. De vraag rijst daarom of alle mensen dit ook daadwerkelijk kunnen en of de automatisering

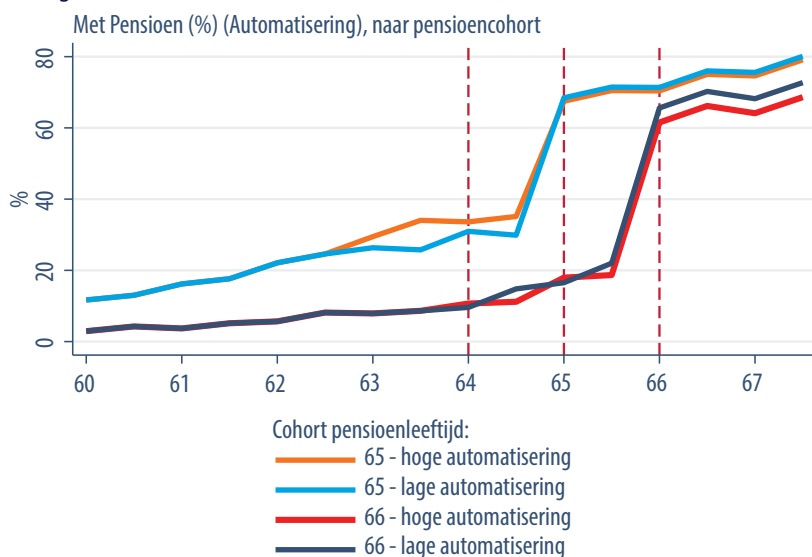
ringskans van beroepen een onderscheidend effect heeft op het langer doorwerken als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd.

Om de rol van automatisering in kaart te brengen hebben we de recente automatiseringsindex van Pouliakas (2018) op beroepsniveau gelinkt aan de data van de AOW-monitor m.b.t. pensioen, arbeidsparticipatie, WW/bijstand en ZW/WIA. Vervolgens hebben we uitsplitsing gemaakt tussen de beroepen die boven en onder de mediaan scoren voor het risico op automatisering.

Figuur 20 laat de causale impact zien van de DiD op pensionering voor werknemers die met 65 jaar met AOW konden en degenen die met 66 jaar met AOW konden. Daarbij onderscheiden we voor beide cohorten een groep werknemers met een hoge of lage automatiseringskans.

Figuur 20

DiD-resultaten voor pensioen (% van populatie), naar pensioencohort en risico op automatisering.

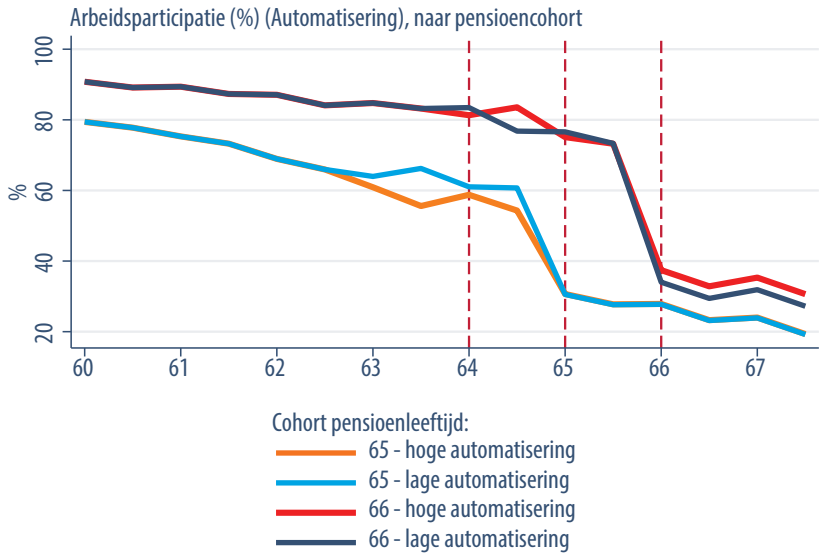


Uit de figuur blijkt dat voor het cohort dat met 65 jaar met AOW kon een hoge automatiseringskans vaker tot vervroegde pensionering leidde dan voor mensen uit hetzelfde cohort met een lage automatiseringskans. Dit verschil ontstond ruim voor de AOW-gerechtigde leeftijd (rond 62 en een half jaar) waardoor het bestaan van vroegpensioenregelingen een aannemelijke factor is die dit verschil mogelijk maakte. Voor het cohort dat met 66 jaar met AOW kan is het verschil met de automatiseringskans verdwenen.

Figuur 21, die het causale effect laat zien op de arbeidsparticipatie, vormt het spiegelbeeld van Figuur 19. Wederom is er voor het cohort dat op 65 jaar met AOW kon een verschil te zien in de arbeidsparticipatie tussen de automatiseringsrisico's. Bij het cohort dat met 66 jaar met AOW kon is er geen duidelijk effect meer te onderscheiden.

Figuur 21

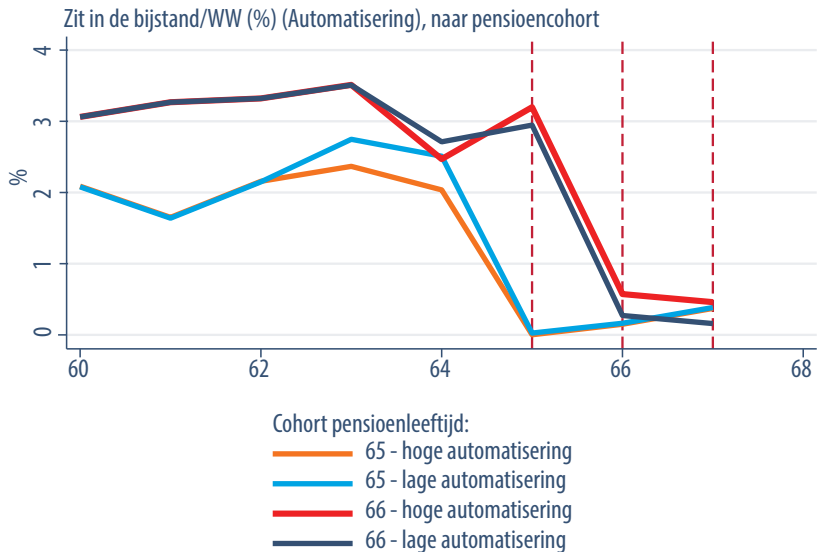
DiD-resultaten arbeidsparticipatie (% van populatie), naar pensioencohort en risico op automatisering



Figuren 22 en 23 laten het effect zien op de WW/bijstand en op de ZW/WIA. Voor de WW/bijstand zien we dat mensen met een hogere automatiseringskans in het cohort dat met 65 jaar met AOW kon een lagere kans hebben om in de WW of de bijstand te zitten. Dit verschil ontstaat na 62-jarige leeftijd en is consistent met de resultaten voor pensionering en de arbeidsparticipatie. Door de vroegpensioenregelingen had dit cohort vaker de mogelijkheid om voor een genereuzer vervroegd pensionering te kiezen als zij werkloos werden en was een WW/bijstandsuitkering minder attractief. Derhalve werd er minder vaak een beroep gedaan op de WW en de bijstand. Bij het cohort dat met AOW kon gaan op 66-jarige leeftijd zien we geen verschil meer met de automatiseringskans.

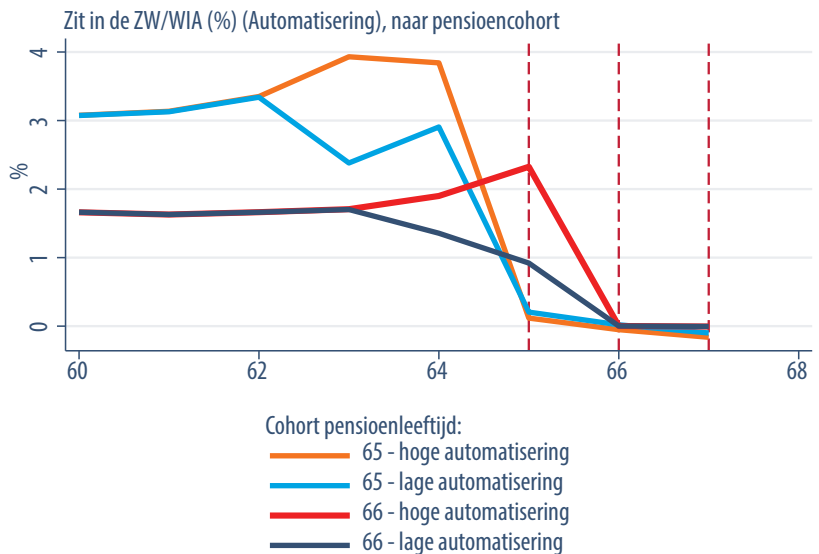
Figuur 22

DiD-resultaten WW/Bijstand (% van populatie), naar pensioencohort en risico op automatisering



Figuur 23

DiD-resultaten ZW/WIA (% van populatie), naar pensioencohort en risico op automatisering



De resultaten voor de ZW/WIA laten zien dat er sprake is van een stijgende kans om ziek of arbeidsongeschikt te zijn naarmate men ouder wordt als het beroep een hoge automatiseringskans heeft. Voor mensen met een lage automatiseringskans zien we juist een dalende trend, waardoor er een verschil ontstaat tussen beide groepen. De vraag is echter of dit verschil volledig verklaard kan worden door de automatiseringskans. De mogelijkheid bestaat dat een hoge automatiseringskans gepaard gaat met het hebben van een fysiek zwaar beroep en een hoge werkdruk. Derhalve is het verstandig om voorzichtig te zijn bij het maken van conclusies over deze divergentie. Wel kan nog worden opgemerkt dat uit Figuur 23 valt op te maken dat de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd ervoor zorgt dat de divergentie tussen mensen met een lage versus hoge automatiseringskans is verschoven met één jaar. Deze verschuiving is waarschijnlijk wel het causale gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd.

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.

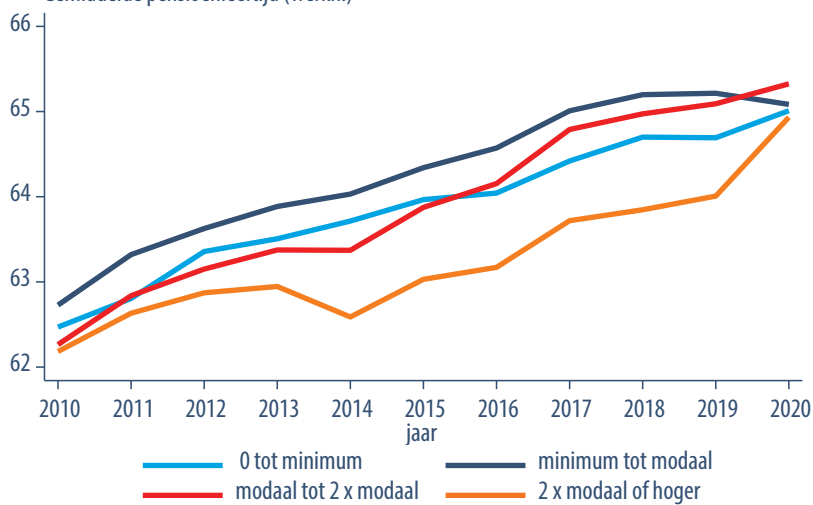
- Krueger, A. B., & Pischke, J. (1992). The Effect of Social Security on Labor Supply: A Cohort Analysis of the Notch Generation. *Journal of Labor Economics*, 10(4), 412-437.
- Lalive, R., & Staubli, S. (2014). *How does raising women's full retirement age affect labor supply, income, and mortality? 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

Bijlage A Cijfers figuren

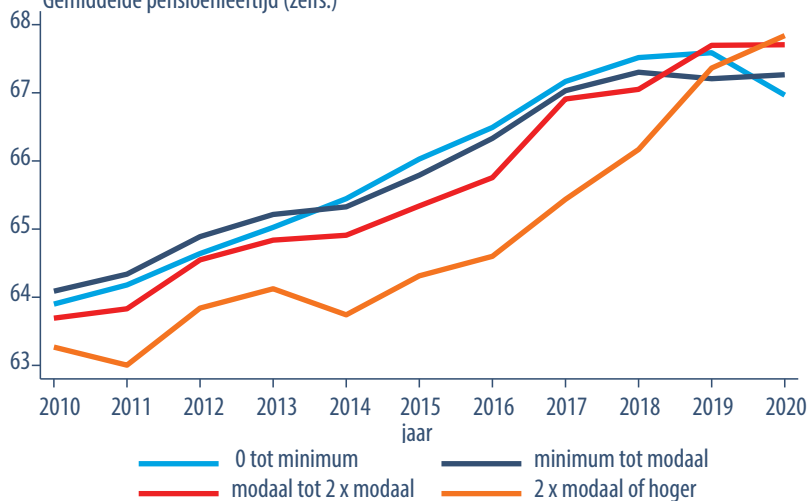
Figuur A1

Gemiddelde pensioenleeftijd naar inkomensklasse

Gemiddelde pensioenleeftijd (werkn.)

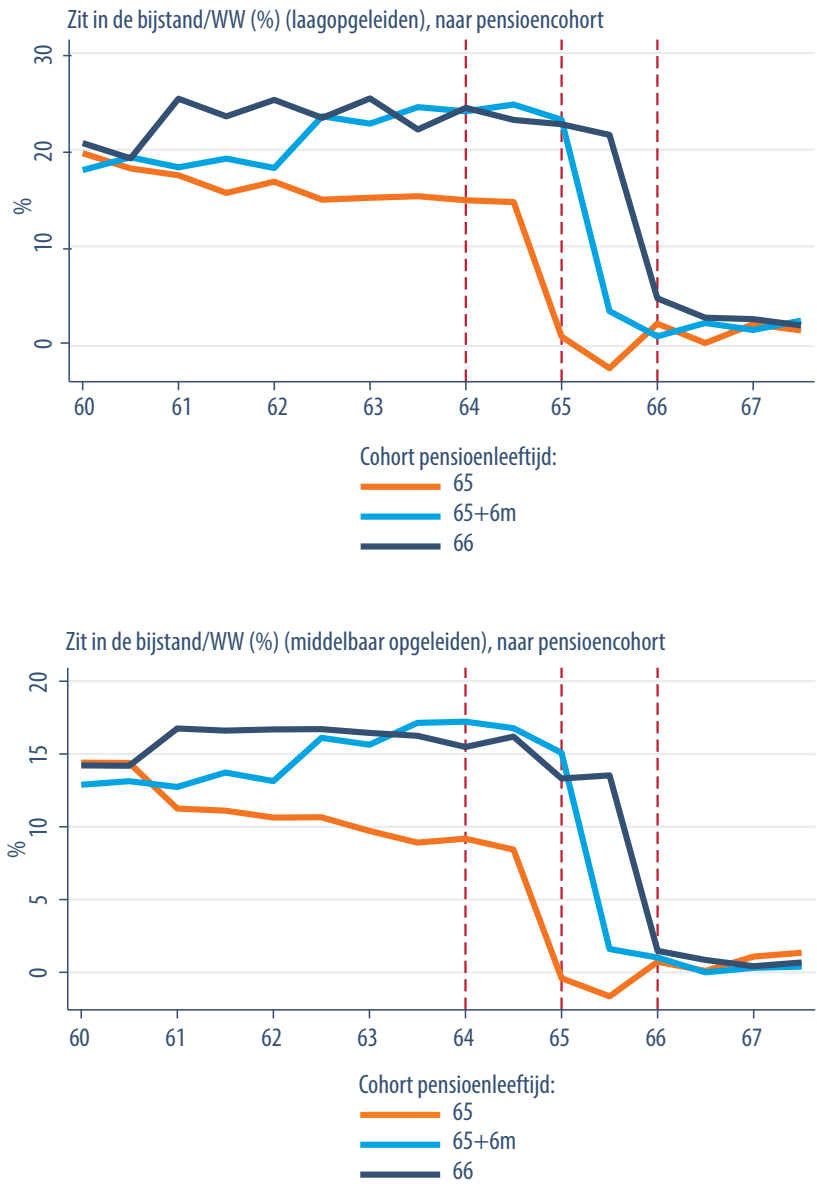


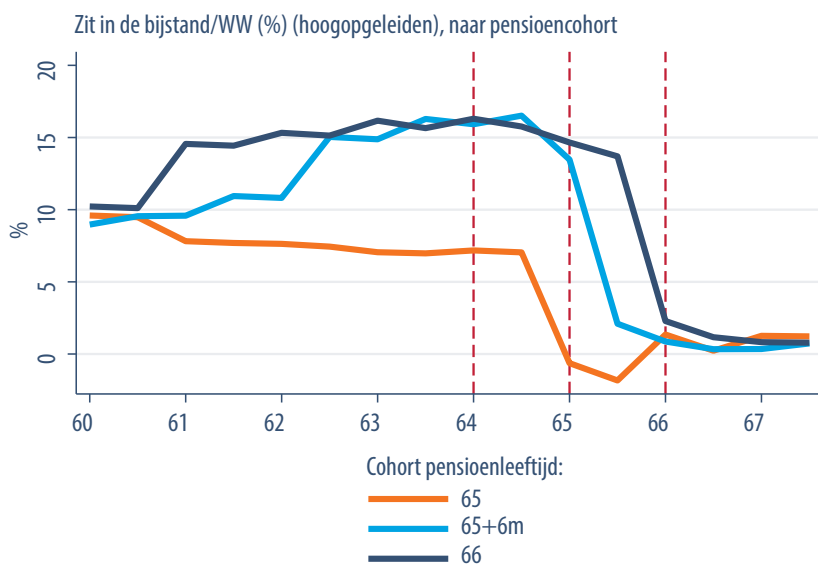
Gemiddelde pensioenleeftijd (zelfs.)



Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

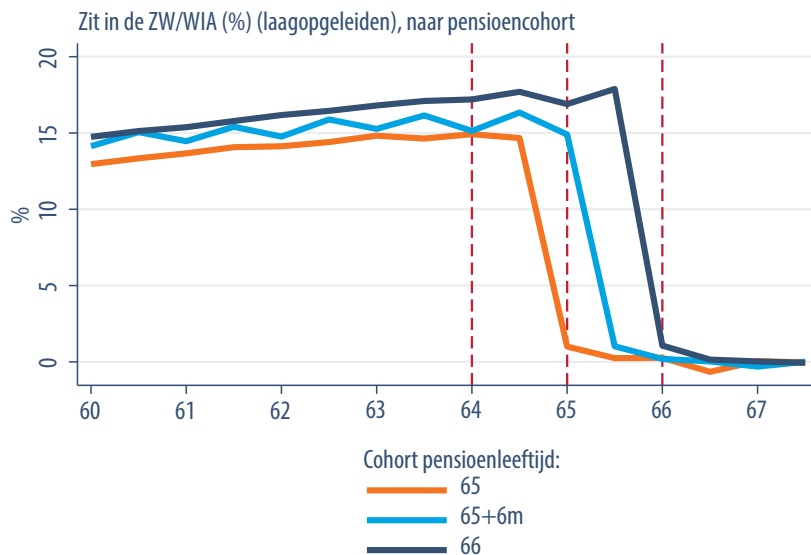
Figuur A2
DiD analyse: Bijstand / WW naar opleidingsniveau

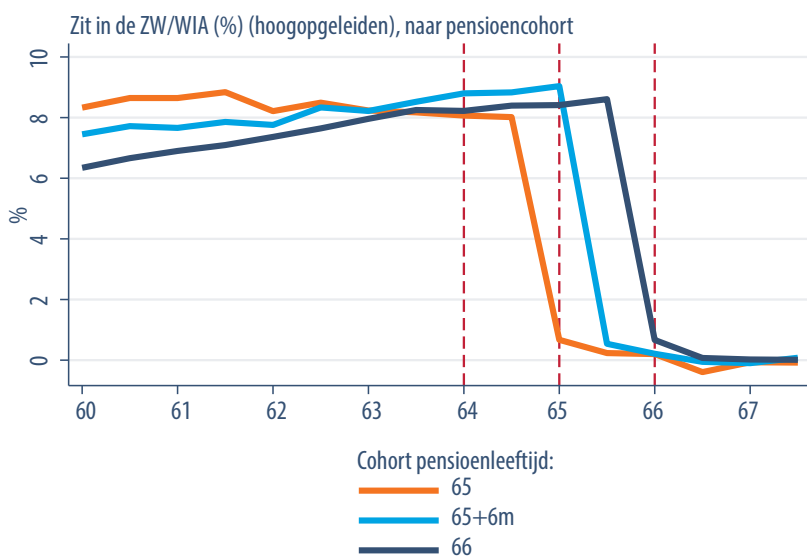
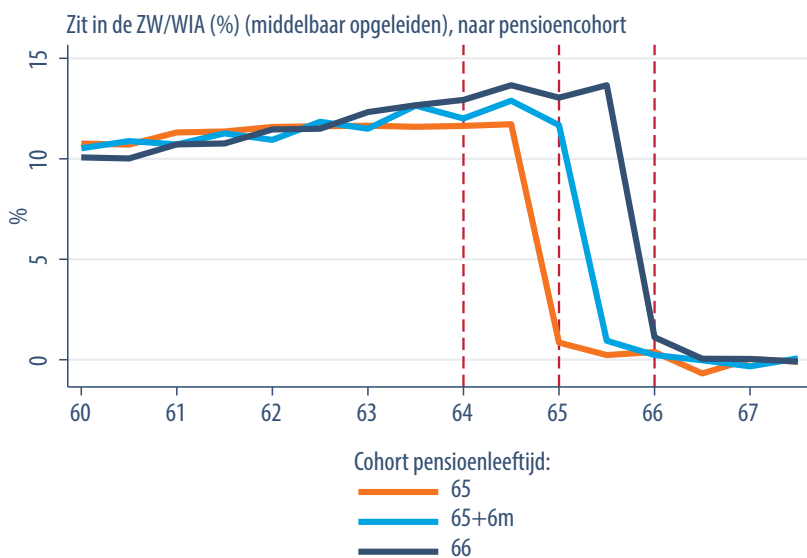




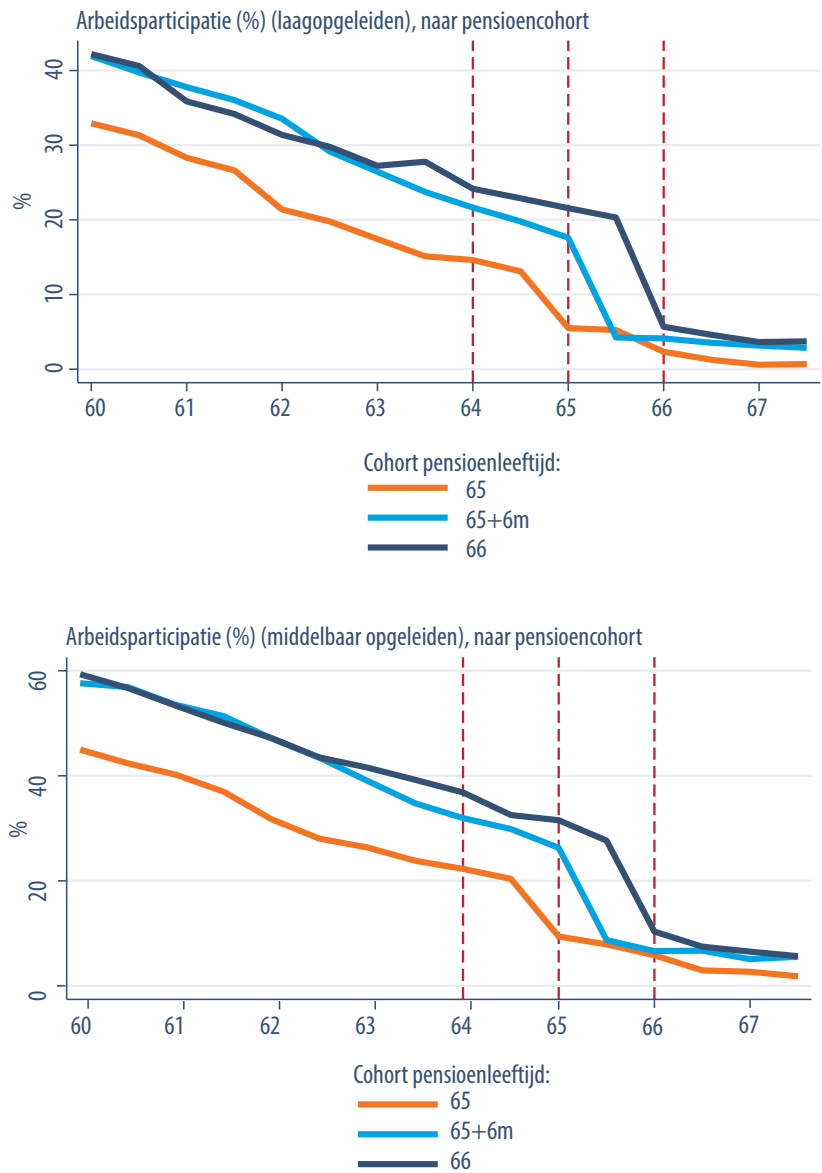
Figuur A3

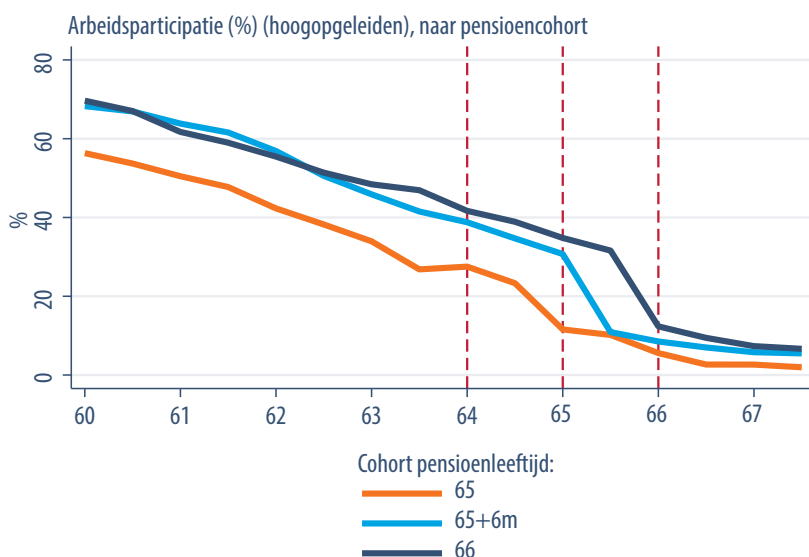
DiD analyse: ZW / WIA naar opleidingsniveau





Figuur A4
DiD analyse: Arbeidsparticipatie naar opleidingsniveau





Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A1.1

Leeftijd tot welke mensen willen en denken te kunnen werken

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

Tabel A1.2

Leef tijd tot welke mensen willen en denken te kunnen werken, naar opleiding*

Jaar		2012	2015	2017	2019	2020
Gemiddelde leeftijd tot welke mensen willen werken						
Werknemers						
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,0	64,7	64,5	64,6	65,3
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	65,0	65,7	65,8	65,7	66,2
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	63,9	64,6	64,5	64,3	65,1
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	65,2	65,5	65,8	65,6	66,0
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,3	64,9	64,8	64,6	65,0
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	65,2	65,7	65,9	65,8	65,9
Zelfstandigen						
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,5	67,0	65,4	66,4	
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	68,2	68,0	66,6	66,7	
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	66,6	65,8	65,8	66,4	
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	69,8	68,3	67,6	67,2	
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	67,4	66,7	67,2	67,3	
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	69,7	68,8	68,7	68,4	
Gemiddelde leeftijd waar tot mensen in staat zijn om te werken						
Werknemers						
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,0	64,7	64,0	64,0	65,1
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	65,6	66,1	65,9	65,6	66,3
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	64,2	64,8	64,5	64,4	65,6
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	66,1	66,1	66,0	66,1	66,7
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	65,2	65,8	65,8	65,7	66,0
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	66,7	66,7	66,7	66,6	66,8
Zelfstandigen						
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	65,6	68,1	66,2	67,3	
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	69,5	68,5	67,8	66,3	
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	67,5	66,3	66,6	67,1	
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	69,6	68,6	68,5	68,8	
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	68,5	68,5	67,7	69,0	
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	71,1	71,3	70,3	70,4	

Bron: CBS Microdata (NEA). Bewerking door ROA. * Data beschikbaar tot en met 2019

Tabel A2

Gemiddelde pensioenleeftijd

Jaar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gemiddelde pensioenleeftijd zelfstandigen	65,3	65,3	65,7	65,9	66,0	66,5	66,9	67,6	67,9	68,3	68,2
Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers	62,5	63,0	63,4	63,6	63,5	63,9	64,0	64,6	64,7	64,8	65,2

Tabel A3.1

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

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

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A3.2

Stromen van WW naar werk (%)

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
55-60 jarigen	21,6	20,1	17,9	20,2	24,3	27,3	31,7	35,1	38,6	36,0
64 jaar	4,0	3,6	3,9	3,9	4,6	5,5	6,7	8,2	9,4	10,0
65 jaar	2,1	1,4	1,4	1,6	1,8	2,6	3,6	4,3	5,5	6,5
66 jaar	1,7	0,0	2,4	2,7	2,0	1,2	1,4	1,3	2,0	2,0

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A3.3

Stroom van WW naar werk, naar opleiding (%)

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
55-60 jaar										
Laagopgeleid	18,6	16,6	13,9	16,1	19,7	22,0	27,5	30,8	35,5	29,5
Middelbaar opgeleid	24,3	21,3	19,1	21,3	26,1	29,0	33,4	37,4	40,3	36,3
Hoogopgeleid	23,7	22,9	21,3	23,6	26,8	30,3	33,4	36,6	39,9	40,0
Onbekend	20,2	20,2	4,9	5,5	8,9	11,4	24,0	19,9	28,3	30,0
64 jaar										
Laagopgeleid	3,4	3,0	3,2	3,1	3,7	4,3	6,3	7,5	10,2	9,2
Middelbaar opgeleid	3,4	3,6	4,0	4,2	5,0	6,4	7,6	9,4	10,9	9,8
Hoogopgeleid	8,0	4,3	5,9	4,4	5,8	5,9	6,4	8,2	8,9	11,5
Onbekend	3,5	3,8	1,3	4,7	1,9	2,7	2,1	2,6	3,1	6,4
65 jaar										
Laagopgeleid	0,9	0,8	0,9	1,3	1,5	1,8	2,9	3,6	5,4	6,1
Middelbaar opgeleid	2,6	2,0	1,8	1,5	1,8	2,9	3,9	5,1	6,5	6,8
Hoogopgeleid	4,2	2,2	1,6	2,2	2,2	3,2	3,9	4,3	5,5	7,2
Onbekend	1,9	1,2	1,1	2,2	1,5	2,1	2,4	2,0	2,0	3,5
66 jaar										
Laagopgeleid	x	x	3,2	2,5	2,3	1,2	1,1	1,6	2,2	1,3
Middelbaar opgeleid	x	x	8,0	3,8	1,2	1,0	1,5	1,4	2,2	2,2
Hoogopgeleid	6,7	0,0	0,0	0,0	1,5	1,8	1,5	1,1	2,0	2,3
Onbekend	0,0	0,0	0,0	5,1	4,5	0,5	1,0	0,7	1,1	1,3

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

x: Onderliggende aantallen zijn kleiner dan 10 en kunnen volgens de richtlijnen van CBS Microdata niet gepubliceerd worden.

Tabel A3.4

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

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

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A3.5

Stroom van werk naar ZW, naar opleiding (%)

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

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A3.6

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

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

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A3.7

Stroom van werk naar ZW, naar inkomensklasse (%)

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

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A4

Scholing (%)*

Jaar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Leeftijdsklasse 56-60 jaar										
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
Leeftijdsklasse 61-65 jaar										
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 (%)

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

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A6

Beleid op taakverlichting en taakuitbreiding zoals beoordeeld door werknemers*

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Leeftijdsklasse 56-60 jaar										
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever (% eens)	40,8	34,9	32,6	35,6	35,0	37,9	38,4	41,5	42,7	47,4
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever (% eens)	28,9	22,9	20,8	23,5	22,4	28,2	33,2	41,7	45,7	49,1
Laatste 2 jaar van functie veranderd (%)	12,3	12,9	12,6	13,0	13,6	14,0	12,5	13,2	14,2	13,6
Laatste 2 jaar functie uitgebreid (%)	35,8	35,3	36,3	38,7	36,8	36,9	39,3	38,4	39,4	35,4
Laatste 2 jaar promotie gemaakt (%)	7,0	6,4	5,4	6,0	5,5	5,8	6,5	6,1	7,0	7,5
Laatste 2 jaar van hogere naar lagere functie gegaan (%)	x	x	x	5,6	6,4	5,5	5,1	5,5	5,0	5,1
Leeftijdsklasse 61-65 jaar										
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever (% eens)	40,9	33,2	31,4	33,7	34,2	35,1	36,6	38,0	37,8	42,1
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever (% eens)	28,8	22,2	19,8	19,8	18,6	22,6	25,5	29,6	30,7	35,5
Laatste 2 jaar van functie veranderd (%)	9,1	9,5	9,8	9,2	10,9	10,6	10,4	11,0	11,5	10,1
Laatste 2 jaar functie uitgebreid (%)	26,8	24,8	27,3	30,1	29,4	29,8	30,2	29,5	31,7	27,3
Laatste 2 jaar promotie gemaakt (%)	4,9	4,0	3,4	3,9	4,1	3,5	3,5	4,1	4,3	4,7
Laatste 2 jaar van hogere naar lagere functie gegaan (%)	x	x	x	5,4	6,0	5,4	5,6	5,3	5,8	5,8

Bron: CBS Microdata (NEA). Bewerking door ROA

* Data beschikbaar tot en met 2018

x: Onderliggende aantallen zijn kleiner dan 10 en kunnen volgens de richtlijnen van CBS Microdata niet gepubliceerd worden.

Tabel A7.1

Inkomensbron (%)

Jaar		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
64	Loondienst /eigen onderneming	18,9	20,8	23,1	32,9	35,4	38,3	41,6	45,0	48,3	49,7
	Bijstand/WW	4,9	5,1	5,4	7,7	8,5	8,7	8,4	7,8	7,0	6,6
	ZW/WIA	13,1	12,5	12,2	12,9	12,9	13,1	12,9	12,8	12,6	12,5
	AOW/pensioen	42,6	41,8	40,2	26,6	23,5	21,1	20,0	17,9	16,4	15,6
	Overig inkomen	2,4	2,5	2,7	3,1	3,2	3,3	3,1	3,3	3,5	3,7
	Geen inkomen	18,0	17,1	16,3	16,8	16,5	15,4	14,1	13,1	12,2	11,8
65	Loondienst /eigen onderneming	6,0	6,3	7,0	8,7	14,7	21,2	28,6	35,9	39,2	40,6
	Bijstand/WW	0,2	0,3	0,7	1,1	2,4	4,5	6,6	7,9	7,2	6,7
	ZW/WIA	0,0	0,4	1,2	2,1	3,4	6,7	10,3	13,1	13,1	12,9
	AOW/pensioen	93,2	92,4	89,5	84,9	74,3	57,6	40,6	25,9	24,1	23,2
	Overig inkomen	0,4	0,5	0,6	0,9	1,2	2,0	2,7	3,6	3,8	4,2
	Geen inkomen	0,2	0,2	1,0	2,3	4,0	7,9	11,2	13,5	12,6	12,3
66	Loondienst /eigen onderneming	4,7	4,9	4,8	5,0	5,3	6,9	7,6	10,0	18,6	19,2
	Bijstand/WW	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,7	1,1	3,1	2,9
	ZW/WIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	4,6	4,7
	AOW/pensioen	94,6	94,6	94,6	94,5	94,1	92,5	91,4	87,8	67,7	67,0
	Overig inkomen	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,1	0,3	1,7	1,8
	Geen inkomen	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	4,3	4,4

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A7.2

Inkomensbron naar opleiding (%)*

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
64 jaar											
Laagopgeleid	Loondienst /eigen onderneming	13,6	14,8	17,0	25,3	26,9	29,8	33,1	36,3	37,7	33,1
	Bijstand/WW	6,0	6,4	7,6	10,2	11,0	12,0	11,1	10,7	10,4	19,1
	ZW/WIA	16,5	16,1	15,1	16,2	16,8	17,4	16,9	16,8	16,9	19,7
	AOW/pensioen	33,6	32,6	33,0	21,2	18,5	16,6	15,0	13,1	12,3	10,3
	Overig inkomen	2,2	2,6	3,1	3,3	3,4	3,2	3,4	3,5	4,2	5,9
	Geen inkomen	28,0	27,5	24,1	23,9	23,4	20,9	20,5	19,6	18,4	11,9
Middelbaar opgeleid	Loondienst /eigen onderneming	18,6	21,8	23,4	35,9	37,8	41,6	44,3	48,4	51,0	49,1
	Bijstand/WW	3,5	3,8	4,2	6,1	7,1	7,1	6,5	5,4	5,0	8,0
	ZW/WIA	13,1	12,0	12,2	12,2	12,5	12,6	12,9	12,4	12,4	14,1
	AOW/pensioen	45,5	43,8	43,7	29,6	25,6	21,8	20,8	18,6	16,6	14,8
	Overig inkomen	2,1	2,3	2,3	2,9	3,0	3,1	2,8	3,1	3,1	5,1
	Geen inkomen	17,2	16,4	14,2	13,3	14,1	13,8	12,7	12,1	12,0	8,7
Hoog opgeleid	Loondienst /eigen onderneming	24,5	27,3	29,5	42,0	42,2	47,1	47,5	51,1	54,3	53,1
	Bijstand/WW	3,1	3,3	3,1	5,3	6,7	6,7	7,1	6,6	5,5	6,9
	ZW/WIA	9,3	9,0	7,2	8,4	8,5	7,5	8,5	7,8	7,6	7,9
	AOW/pensioen	52,5	49,7	50,1	33,5	30,3	26,6	26,3	23,4	22,4	20,7
	Overig inkomen	1,1	1,5	1,6	2,8	2,9	2,8	1,9	2,4	2,4	3,8
	Geen inkomen	9,4	9,1	8,5	8,0	9,5	9,3	8,7	8,7	7,6	7,4
65 jaar											
Laagopgeleid	Loondienst /eigen onderneming	3,8	4,0	5,3	6,7	11,1	16,6	22,9	29,9	32,8	27,4
	Bijstand/WW	0,4	0,4	1,0	1,5	3,2	6,3	9,7	10,9	10,4	18,3
	ZW/WIA	0,0	0,6	1,5	2,6	4,0	8,6	12,7	16,6	16,5	19,4
	AOW/pensioen	95,6	94,7	89,9	85,1	75,3	54,7	35,8	18,8	16,8	15,3
	Overig inkomen	0,2	0,3	0,6	0,9	1,1	1,8	2,9	3,9	3,9	6,9
	Geen inkomen	0,1	0,1	1,8	3,2	5,3	11,9	16,0	19,8	19,5	12,5
Middelbaar opgeleid	Loondienst /eigen onderneming	7,2	7,1	7,4	9,6	17,1	23,7	31,7	39,1	42,5	39,3
	Bijstand/WW	0,1	0,2	0,4	0,8	1,8	3,5	5,0	5,8	5,0	8,5
	ZW/WIA	0,0	0,4	1,2	2,1	3,2	6,7	9,9	13,0	12,2	14,3
	AOW/pensioen	92,1	91,9	89,9	84,7	73,4	56,6	40,8	26,6	25,3	22,4
	Overig inkomen	0,5	0,4	0,4	0,9	1,2	2,0	2,6	3,5	3,7	6,8
	Geen inkomen	0,1	0,1	0,8	1,8	3,3	7,5	10,0	11,9	11,3	8,5
Hoog opgeleid	Loondienst /eigen onderneming	8,2	8,5	9,0	12,3	20,0	25,8	34,6	40,1	43,2	41,4
	Bijstand/WW	0,2	0,4	0,5	0,6	1,5	3,1	5,2	6,6	5,6	7,1
	ZW/WIA	0,0	0,3	1,1	1,3	2,6	4,2	6,1	8,5	7,9	8,4

	AOW/pensioen	91,2	90,3	88,0	84,4	72,2	60,5	45,7	34,2	33,1	31,2
	Overig inkomen	0,3	0,4	0,8	0,8	0,9	1,6	1,6	2,5	2,6	4,8
	Geen inkomen	0,1	0,1	0,7	0,7	2,7	4,9	6,9	8,0	7,6	6,8
66 jaar											
Laagopgeleid	Loondienst /eigen onderneming	2,7	3,3	3,3	3,5	3,9	4,8	5,2	7,2	14,3	12,2
	Bijstand/WW	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	1,2	2,2	4,4	8,1
	ZW/WIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	5,7	6,8
	AOW/pensioen	96,8	96,5	96,3	96,1	95,7	94,6	93,3	89,3	68,0	65,5
	Overig inkomen	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,5	1,7	3,1
	Geen inkomen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	6,0	4,1
Middelbaar opgeleid	Loondienst /eigen onderneming	5,0	5,9	5,4	5,6	5,6	8,1	8,9	11,8	21,6	18,0
	Bijstand/WW	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,6	2,0	3,5
	ZW/WIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	4,5	5,4
	AOW/pensioen	94,5	93,5	94,1	94,1	94,0	91,2	90,7	86,6	66,5	66,7
	Overig inkomen	0,5	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,1	0,4	1,7	3,3
	Geen inkomen	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,4	0,1	0,3	3,7	3,0
Hoog opgeleid	Loondienst /eigen onderneming	5,6	6,3	6,0	5,8	7,4	9,0	9,2	12,9	20,4	19,5
	Bijstand/WW	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,3	0,8	2,7	3,1
	ZW/WIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	2,9	3,1
	AOW/pensioen	94,0	93,2	93,5	93,2	92,1	90,1	90,2	85,5	70,2	69,7
	Overig inkomen	0,4	0,4	0,4	0,8	0,3	0,3	0,1	0,3	1,3	2,2
	Geen inkomen	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,5	0,2	0,2	2,6	2,9

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

* Data beschikbaar tot en met 2019

Tabel A8.1

Gemiddeld bruto persoonlijk inkomen

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
64-jarigen	27521	28949	29800	30492	31206	33496	33807	35094	37621	37909	39715	41850
65-jarigen	27250	27485	28918	29197	29491	30138	30598	32230	35072	35558	37678	39761
66-jarigen	25214	25784	25842	26843	26837	27510	27616	28626	31098	31110	33927	37706

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A8.2

Gemiddeld Bruto-inkomen, naar opleiding

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
64 jaar												
Laagopgeleid	16562	17308	17951	18518	19927	20832	21898	22183	23625	24309	25370	26955
Middelbaar opgeleid	26900	28380	28257	29663	29997	32942	33184	34626	36831	36538	38405	40098
Hoogopgeleid	48685	51410	51966	52085	51714	55581	52802	54568	57921	55990	58041	62668
65 jaar												
Laagopgeleid	18128	18273	19039	19157	19383	20030	20073	21011	21924	23131	24507	25202
Middelbaar opgeleid	27303	27488	29113	28445	28532	29127	30423	31650	34514	34472	36817	38392
Hoogopgeleid	46693	46537	49317	48907	46569	51904	49509	50453	55214	53120	55448	58466
66 jaar												
Laagopgeleid	17296	17861	17990	18511	18423	18826	19650	19667	21137	20767	23026	24353
Middelbaar opgeleid	25400	25950	25712	26925	25856	26433	27017	28253	30430	31108	34177	36621
Hoogopgeleid	42276	42664	42566	44904	42615	45251	44281	44610	47775	47342	50187	55863

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A9.1

Kunnen voldoen aan eisen werk (%)*

Jaar		2012	2015	2017	2019	2020
Makkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van hun werk						
Werknemers						
	Leeftijdsklasse 56-60	83,3	84,8	83,0	84,9	86,8
	Leeftijdsklasse 61-65	82,6	81,8	80,5	81,4	85,5
Zelfstandigen						
	Leeftijdsklasse 56-60	82,9	81,1	78,9	81,8	
	Leeftijdsklasse 61-65	84,0	79,7	74,8	80,5	
Makkelijk kunnen voldoen aan de psychische eisen van hun werk						
Werknemers						
	Leeftijdsklasse 56-60	86,9	87,3	84,9	88,6	90,1
	Leeftijdsklasse 61-65	85,8	85,8	85,5	86,5	88,7
Zelfstandigen						
	Leeftijdsklasse 56-60	89,2	84,8	82,5	87,2	
	Leeftijdsklasse 61-65	89,1	84,3	82,2	84,8	

Bron: CBS Microdata (NEA). Bewerking door ROA

* Data beschikbaar tot en met 2019

Tabel A9.2

Kunnen voldoen aan eisen werk, naar opleiding (%)*

Jaar		2012	2015	2017	2019	2020
Makkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van hun werk						
Werknemers						
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	78,9	80,2	75,2	78,0	82,3
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	77,4	78,0	73,7	76,6	82,7
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	83,0	83,8	81,6	83,7	86,5
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	84,4	80,7	79,3	80,2	84,2
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	88,4	90,1	91,7	91,9	91,4
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	86,9	87,5	88,8	88,9	88,3
Zelfstandigen						
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	76,1	76,6	73,7	79,4	
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	80,1	71,9	73,4	72,8	
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	79,2	78,9	76,3	77,5	
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	80,5	80,2	71,0	78,1	
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	90,6	85,2	83,7	87,4	
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	90,4	83,8	79,6	87,3	
Makkelijk kunnen voldoen aan de psychische eisen van hun werk						
Werknemers						
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	85,2	85,9	82,7	87,3	90,4
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	83,5	85,9	83,6	86,9	91,3
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	88,3	88,0	86,2	89,6	88,6
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	86,6	87,1	86,6	87,3	89,7
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	87,4	87,8	85,4	88,9	88,6
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	87,5	84,6	86,3	86,0	86,0
Zelfstandigen						
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	89,3	86,9	79,7	88,5	
Laagopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	83,5	79,3	77,5	79,3	
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	87,4	83,9	81,9	85,1	
Middelbaar opgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	87,7	86,9	80,7	83,9	
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 56-60	90,8	84,9	84,4	89,1	
Hoogopgeleid	Leeftijdsklasse 61-65	94,8	85,1	85,7	88,1	

Bron: CBS Microdata (NEA). Bewerking door ROA

* Data beschikbaar tot en met 2019

Tabel A10

Ervaren gezondheid (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
64-jarigen	62,5	74,9	63,4	60,0	66,3	61,1	62,4	67,0	61,1	60,0	68,3
65-jarigen	68,5	70,0	65,4	64,9	67,8	70,5	62,0	70,2	69,1	71,2	73,5
66-jarigen	65,1	73,2	64,1	71,1	67,6	74,6	70,4	72,9	70,8	69,2	65,0

Bron: CBS Microdata. Bewerking door ROA

Tabel A11

Gezonde levensverwachting in jaren

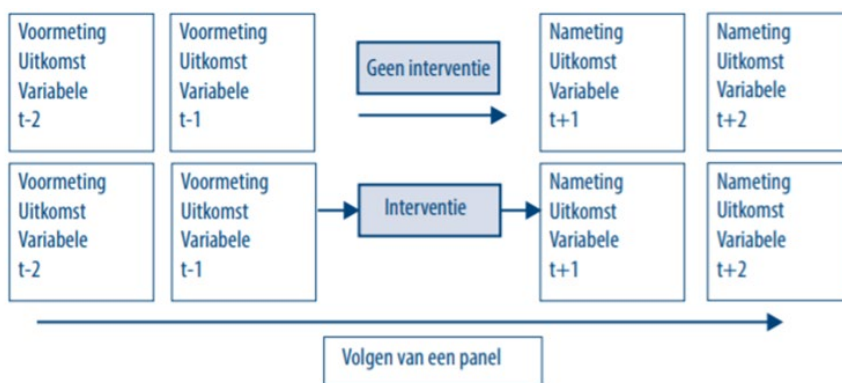
Jaar	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Levensverwachting in als goed ervaren gezondheid														
Mannen – 60 jaar	14	13,3	14,5	14,1	13,7	14	14,2	14,2	14,5	14,8	15	14,5	15,1	15,7
Mannen – 65 jaar	11,2	10,4	11,6	11,3	10,9	11,2	11,5	11,5	11,7	11,8	12,2	12	12,4	12,7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

Bron: CBS Microdata. Berekening door ROA

Bijlage 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. 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-leeftijdverhoging 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 $s(i)$

λ_t = jaardummies

v_{it} = leeftijdummies

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)

ε_{it} = De standard errors geclusterd op individu

Bij interacties met subgroepen (opleiding, geslacht, werknemers vs zelfstandig) wordt elke variabele in het model geïnteracteerd 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.

Bijlage C Gebruikte databestanden

De monitor wordt net zoals de monitor die gepubliceerd is in 2020 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, inkomsten-bron (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 2007-2020 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 2020.
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 2020.
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 (2007-2020)
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 2005-2019. De NEA wordt bekeken vanaf 2010 tm 2019, 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 2018 en is sinds de laatste monitor niet geupdated. Derhalve laat deze rapportage geen nieuwe resultaten zien op basis van de WEA.

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 en 2019. Deze enquête wordt elke twee jaar herhaald, maar is nog niet beschikbaar voor 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 2020 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 2019-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 (2007-2020).

Bijlage 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/taakroulatie
 - 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

- o in de laatste 2 jaar een promotie heeft gemaakt
- o 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)
 - o Betaald door werkgever
 - o 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
 - o Waarvan samenloop met inkomen uit onderneming/loondienst
- WIA/ZW
 - o Waarvan samenloop met inkomen uit onderneming/loondienst
- WW
 - o Waarvan samenloop met inkomen uit onderneming/loondienst
- Bijstand
 - o Waarvan samenloop met inkomen uit onderneming/loondienst
- Geen inkomen

Hoogte inkomen (INPATAB)

- Gemiddeld persoonlijk bruto inkomen

Inzetbaarheid (NEA/ZE 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 leeftijds-klasse 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)	2019 voor zelfstandigen, 2020 voor werknemers
Tot welke leeftijd willen doorwerken en verwachten door te kunnen werken (NEA/ZEA 55-65 jaar)	2019 voor zelfstandigen, 2020 voor werknemers
Intermediaire effecten (stromen)	
Stromen in en uit werk (CBS), op basis van belangrijkste inkomstenbron	2020
Intermediaire effecten (beleid op taakverlichting en taakuitbreiding)	
(WEA) % dat maatregelen voert op duurzame inzetbaarheid:	2019
Scholingsdeelname (EBB)	2020
Scholing betaald door werkgever (EBB)	2018 (vraag wordt niet meer gesteld)
Scholing betaald door werknemer (EBB)	2018 (vraag wordt niet meer gesteld)
Uitkomsten	
Arbeidsparticipatie (STATLINE)	2020
Belangrijkste inkomstenbron (SECMBUS)	2020
Hoogte inkomen (INPATAB)	2020
Inzetbaarheid (NEA/ZEA 55-65 jaar)	2020
• % 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)	2020

