Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

NETSPAR INDUSTRY SERIES

Werken met een AOW

Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing

Ineke Bijlsma
Didier Fouarge
Raymond Montizaan

OPINION 69

Ineke Bijlsma, Didier Fouarge en Raymond Montizaan

Werken met een AOW
Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing

OPINION PAPER 69

NETSPAR INDUSTRY PAPER SERIES

Opinion Papers, onderdeel van de Industry Paper Serie, beschrijven en motiveren de positie van de auteur op een beleidsrelevant onderwerp. Hoewel Netspar als zodanig onpartijdig is, hebben individuele Netspar-onderzoekers een persoonlijke mening die zij ook uiten, zowel binnen als buiten het Netspar-netwerk. Netspar biedt eenvoudig een forum voor diepgaande discussie. De auteurs presenteren de Opinion Papers op evenementen. Opinion Papers worden op de Netspar-website gepubliceerd, en verschijnen daarnaast ook gedrukt.

Colofon
Februari 2017

Editorial Board
Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Iwan van den Berg – AEGON Nederland
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën
Arjen Hussem – PGGM
Koen Vaassen – Achmea
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Martin van der Schans – Ortec Finance
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Mieke van Westing – Nationale Nederlanden
Peter Wijn – APG

Ontwerp
B-more Design

Vormgeving
Bladvulling, Tilburg

Drukwerk
Prisma Print, Tilburg University

Redactie
Sander Peters Tekst, Nijmegen
Netspar

Opinion Papers zijn een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

Samenvatting 7

1. Inleiding 9
2. Omvang doorwerken 12
3. Beweegredenen 18
4. Verdringing 32
5. Implicaties voor beleid 43

Literatuur 47
Bijlagen 50

Affiliaties
Ineke Bijlsma – Universiteit Maastricht
Didier Fouarge – Universiteit Maastricht, IZA, Bonn
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht, IZA, Bonn

Dankwoord
Didier Fouarge en Raymond Montizaan danken Netspar en Instituut GAK voor de financiële ondersteuning.

WERKEN MET EEN AOW

Samenvatting

In dit paper laten we zien dat het aantal pensioengerechtigden dat doorwerkt in Nederland, nog zeer klein is. Desondanks zien we wel een forse stijging in de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden. In de toekomst zou deze groep dus substantieel kunnen worden. De meeste mensen die doorwerken, doen dat in dezelfde sector waar zij ook werkzaam waren voordat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikten en doen dit vooral parttime. Het lijkt dus vooral om banen te gaan die als overbrugging dienen tussen werk en pensioen. Opvallend is het hoge percentage zelfstandigen onder de werkende AOW-gerechtigden.

In Nederland zijn in het laatste decennium vooral AOW-gerechtigden met een laag opleidingsniveau, een laag inkomen en een laag pensioen langer gaan doorwerken. Dit duidt erop dat in Nederland beperkingen in de financiële planning een belangrijke rol spelen voor het langer doorwerken.

Een belangrijke beleidsvraag is in welke mate het doorwerken van AOW-gerechtigden van invloed is op de arbeidsmarktkansen van jongeren. Wij vinden geen aanwijzingen voor verdringingseffecten op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van jongeren in Nederland blijft constant en lijkt zelfs eerder positief gecorreleerd te zijn met het doorwerken van ouderen dan andersom. Uit de literatuur blijkt ook dat jong en oud eerder complementair dan substituut zijn op de arbeidsmarkt.

We verbinden een tweetal beleidsimplicaties aan de bovenstaande conclusies. De voornaamste is dat er weinig aanleiding lijkt te zijn vanuit arbeidsmarktperspectief voor veranderingen in Nederlands pensioenbeleid. Het langer doorwerken van ouderen kan blijvend worden gestimuleerd zonder dat de kansen van jongeren worden geschaad. Bovendien kan het langer doorwerken mensen helpen om hun inkomen te verhogen na de pensioengerechtigde leeftijd. Zorgpunt voor beleidsmakers is echter wel dat vooral onder mensen met een lage sociale economische status en een (zeer) laag pensioen het aantal doorwerkers fors is gestegen. Dit betekent dat een groeiende groep mensen blijft doorwerken vanuit financiële noodzaak. Hieruit volgt de logische vraag waarom werknemers een dergelijk laag pensioen hebben en in hoeverre beleid nodig is om deze mensen extra te helpen bij het plannen van hun pensioen. Daarnaast is de vraag of deze groep meer kan en wil sparen tijdens hun werkzame leven.

1. Inleiding

De afschaffing van VUT en prepensioenregelingen hebben de financiële prikkels voor werkenden om langer door te werken substantieel vergroot (Euwals et al. 2010; Montizaan et al. 2010; De Grip et al. 2013). Als gevolg van verschillende hervormingen op het gebied van pensioenen steeg de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland van 61 jaar in de jaren 2000-2006 naar 64,4 jaar in 2015. Tussen 2003 en 2015 is het aantal werkenden in de leeftijd 55-64 jaar gegroeid van 762.000 naar ruim 1.300.000, terwijl het aantal werkenden in de leeftijd 65-74 jaar verdrievoudigd is van 66.000 naar 178.000. Door de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd kan verwacht worden dat de pensioenleeftijd verder omhoog zal gaan in de komende jaren. Het succes van het gevoerde beleid rond langer doorwerken kan echter ook deels worden verklaard uit het feit dat doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd steeds meer maatschappelijk geaccepteerd wordt in Nederland (maar ook in landen als Denemarken en Noorwegen): 90 procent van de Nederlanders vindt dat doorwerken na de officiële pensioenleeftijd mogelijk moet zijn (Novikova & Dingemans 2016).

Veel arbeidsovereenkomsten bevatten nog een pensioenontslag-beding waarin staat dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd of de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Om te bevorderen dat werkgevers bereid zijn tot een verlenging van de arbeidsovereenkomst of een nieuwe overeenkomst opstellen met pensioengerechtigden, is de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) aangenomen. Deze wet moet het eenvoudiger maken om de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer te beëindigen. Beleidsmatig wordt er verder naar gestreefd om de

overgang van werk naar definitieve uittreding meer geleidelijk te laten verlopen, bijvoorbeeld via deeltijdpensionering (Blank et al. 2004; Van Soest & Kantarci 2007). Dit kan mensen over de streep trekken om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd op het moment dat zij vrezen voor overbelasting.

De stijgende acceptatie van het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd in Nederland roept echter belangrijke vragen op. Allereerst is het de vraag hoeveel mensen doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd en wat hun beweegredenen zijn om dit te doen. Willen deze mensen doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd of zijn zij hiertoe gedwongen door alle versoberingen in het pensioenstelsel. Ten tweede is het de vraag wat het langer doorwerken van AOW'ers betekent voor de arbeidsmarkt. Specifiek is het van belang om te achterhalen of er mogelijk sprake is van verdringing van jongeren op de arbeidsmarkt.[1]

In dit paper gaan wij in op de volgende vragen:[2]

- Wat is de omvang van de groep werkenden met een AOW, en in welke beroepen en sectoren zijn zij werkzaam?
- Wat zijn de beweegredenen om langer door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd?
- Wat is de impact van het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd op de arbeidsmarktkansen van jongeren (verdringingseffecten)?
- Zijn er implicaties voor beleid van het doorwerken na de AOW-leeftijd?

Hoewel dit paper zich primair richt op werkenden met een AOW kunnen de ontwikkelingen in die groep niet los worden gezien

1 Zie bijvoorbeeld: Raad van State, Advies W12.12.0183/III.
2 In bijlage 1 is een overzicht te vinden van de in dit paper gebruikte databronnen.

van ontwikkelingen in de arbeidsdeelname van de personen in de leeftijdsgroep 55-64, die nog geen recht hebben op een AOW-uitkering. Immers die groep zal op korte termijn aanspraak kunnen doen op een AOW, en ontwikkelingen in hun arbeidsmarktparticipatie is relevant voor toekomstige verwachte ontwikkelingen. Bovendien kunnen verdringingseffecten niet alleen plaatsvinden tussen AOW'ers en jongeren. Het is zeer aannemelijk dat indien het langer doorwerken door AOW'ers een impact heeft op de arbeidsmarktparticipatie, dat deze het meest gevoeld zal worden door de leeftijdsgroep die net voor de AOW-gerechtigde leeftijd zit.

Dit paper is als volgt opgebouwd. Paragraaf 2 gaat in op de omvang van de groep werkenden in de AOW-leeftijd. Paragraaf 3 gaat in op beweegredenen en paragraaf 4 op de mogelijke verdringingseffecten van langer doorwerken. Dit paper sluit af met enkele beleidsimplicaties in paragraaf 5.

2. Omvang doorwerken

2.1 Trends in arbeidsparticipatie en pensioenleeftijd

Hoe ziet de recente ontwikkeling van de arbeidsmarktparticipatie van AOW-gerechtigden op de Nederlandse arbeidsmarkt eruit? Het aantal werkzame ouderen is over de periode 2003-2015, mede onder invloed van veranderingen in VUT en prepensioenregelingen, flink gestegen. Zo is over deze periode het aantal 55-64 jarigen met een baan met 77 procent gestegen van 762.000 in 2003 naar ruim 1.300.000 in 2015.[3] Als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd is te verwachten dat ook de participatie van 65-plussers de komende jaren nog verder zal stijgen (De Grip et al. 2013).

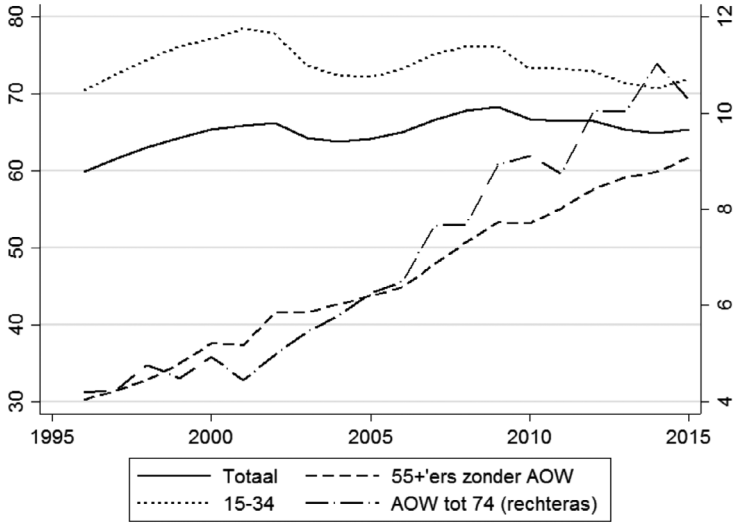
Figuur 2.1 laat de ontwikkeling zien van de netto arbeidsparticipatie in de periode 2003-2015 voor AOW-gerechtigden onder de 75 jaar (rechter as in figuur).[4] Om een goed beeld te geven van de ontwikkeling wordt deze afgezet tegen die van 55-64 jarigen, jongeren op de arbeidsmarkt tussen de leeftijd van 15 en 34 jaar, en de totale bevolking van Nederland (linker as). De figuur laat zien dat de netto arbeidsparticipatie het sterkst gestegen is onder AOW-gerechtigden onder de 75 jaar: van minder dan 6 procent in 2003 naar bijna 12 procent in 2015.[5] De netto arbeidsparticipatie in deze groep is dus meer dan verdubbeld. In de leeftijdsgroep 55-64 jarige is de netto arbeidsparticipatie gestegen van 43 procent in 2003 naar ongeveer 65 procent in 2015. Onder jongeren

3 http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82646NED&D1=0&D2=0&D3=7-14&D4=0-1,11,l&D5=4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,l&VW=T.

4 We hanteren de internationale definitie voor de netto arbeidsparticpatie: Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking (die voor minstens 1 uur per week betaald werk heeft) in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking).

5 Ook in landen als Denemarken, Noorwegen en Zweden stijgt de arbeidsparticipatie van 65-plussers sterk (Larsen en Pedersen 2015).

Figuur 2.1 Netto arbeidsparticipatie naar leeftijd, 1995-2015



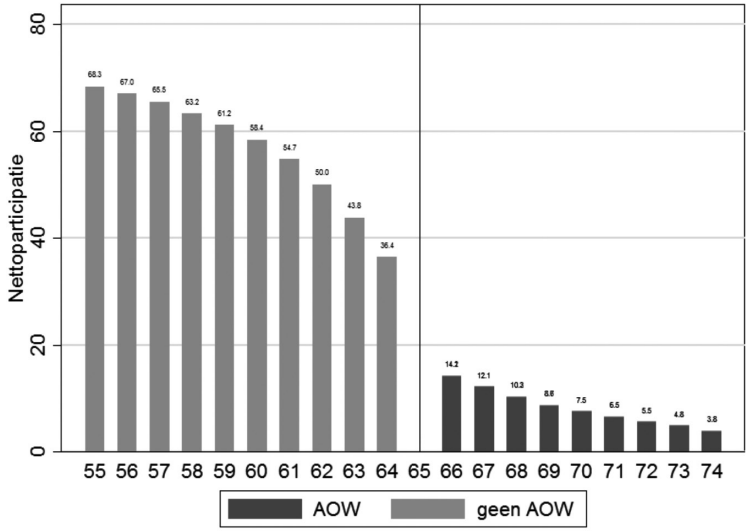
Bron: EBB, bewerking ROA

is de netto arbeidsparticipatie in die periode onveranderd gebleven, maar daar staat tegenover dat het aantal ingeschrevenen in het hoger onderwijs gestaag stijgt. Hierdoor komen jongeren pas later op de arbeidsmarkt.

Op basis van de koppeling tussen verschillende registerdata van het CBS kan een nog preciezer beeld worden gegeven van de ontwikkeling van de participatie naar leeftijd. De koppeling betreft banenbestanden in SSB en informatie over of mensen al dan niet AOW ontvangen. Figuur 2.2 laat zien dat in 2014 de netto participatie onder 55-jarigen 68,3 procent was, terwijl deze maar 36,4 procent was voor 64-jarigen.[6] Als we kijken naar de

6 Vanwege het opschuiven van de pensioengerechtigdeleeftijd met 2 maanden in 2014 presentere wij niet de participatie voor 65 jarigen. De participatie onder pensioengerechtigde 65 jarigen is hoger dan voor 66-jarigen.

Figuur 2.2 Netto arbeidsparticipatie naar leeftijd, 2014



Bron: SSB, ROA bewerking

AOW-gerechtigden die in 2014 66 jaar waren (de AOW-leeftijd was in 2014 65 jaar en 2 maanden), dan blijkt dat de arbeidsparticipatie onder deze groep maar 14,2 procent was. Het daalt verder naar minder dan 3,8 procent voor 74-jarigen. Oftewel: mensen werken vooral door in het eerste jaar nadat zij AOW-gerechtigd zijn, waarna vervolgens de participatie gradueel terugloopt met de leeftijd.

2.2 Arbeidsparticipatie AOW-gerechtigden: verandering van sector

Tabel 2.1 laat zien dat van de AOW-gerechtigden die doorwerken in 2010 en 2014, maar in 2006, respectievelijk 2010, nog werkzaam waren en toen niet in aanmerking kwamen voor AOW, maar een

Tabel 2.1 Overgang van AOW en verandering in arbeidsmarktstatus

	Ontvangt AOW in 2010 en werkt door, geen AOW in 2006	Ontvangt AOW in 2014 en werkt door, geen AOW in 2010
In een andere sector gaan werken	29,6	31,0
In dezelfde sector blijven werken	70,4	69,0

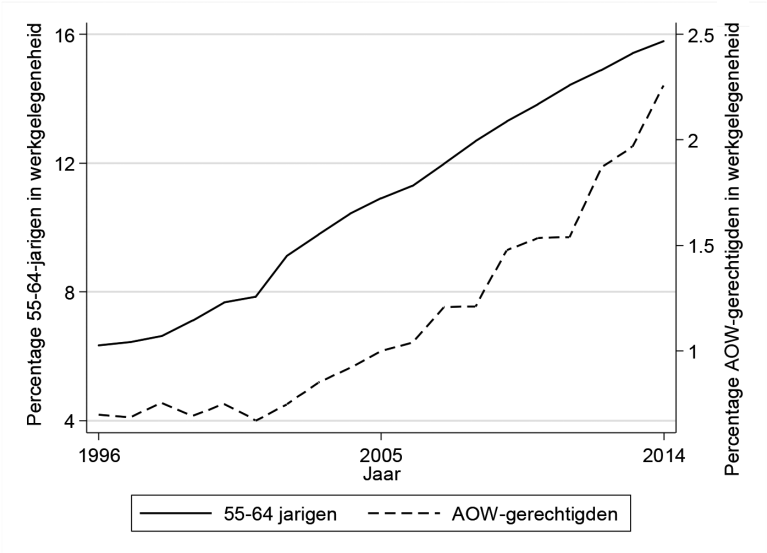
Bron: SSB, ROA bewerking

klein deel ervoor kiest om van sector te veranderen. Maar 30 procent veranderd van sector. Dit percentage blijft vrij constant tussen de twee in tabel 2.1 onderscheiden periodes.

2.3 Percentage AOW-gerechtigden in de werkzame beroepsbevolking

De sterke groei in de arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden betekent echter nog niet dat het aantal werkende AOW-gerechtigden substantieel is. Immers, figuur 2.1 laat zien dat de arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden nog steeds veel lager is dan die van andere leeftijdsgroepen. Op basis van de EBB laat figuur 2.3 derhalve het aandeel AOW-gerechtigden, en ter vergelijking het aandeel 55-64 jarigen, in de totale werkzame beroepsbevolking zien in de jaren 1996-2014. Het aandeel 55-64 jarigen onder de werkenden is gestegen van ongeveer 6 procent naar ongeveer 16 procent. In vergelijking hiermee is het aandeel AOW-gerechtigden onder werkenden zeer laag. Deze was maar 0,5 procent in de jaren 1996-2001, en is gestegen tot ongeveer 2,3 procent in 2014. Dit komt uiteindelijk neer op ongeveer 178.000 AOW-gerechtigden die aan het eind van deze periode een baan hadden na hun pensionering.

Figuur 2.3 Percentage 55-64 jarigen en AOW-gerechtigden in de werkzame beroepsbevolking, 1996-2014



Bron: EBB, ROA bewerking

2.4 Gewerkte uren van AOW'ers in loondienst

Om ten slotte een goed beeld te krijgen van het totale arbeidsaanbod van AOW'ers is niet alleen informatie nodig over de omvang van de groep AOW'ers die werk heeft, maar is ook het aantal gewerkte uren van belang. We kunnen immers aannemen, omdat de optie van deeltijdpensionering is geïntroduceerd, dat niet elke AOW'er fulltime zal doorwerken.

Op basis van SSB data kunnen we vaststellen wat het aantal gewerkte uren is van werkende AOW'ers in loondienst.[7] Gemiddeld genomen werken AOW'ers met een baan in loon-

7 SSB bevat geen informatie over de gewerkte uren van zelfstandigen.

dienst 16 uur per week. Dat is dus inderdaad veel minder dan het gemiddeld aantal gewerkte uren van alle werkenden in de leeftijd 15-74 jaar in Nederland, dat eerder ligt om en nabij de 31 uur (ROA, AIS) en is ook een stuk lager dan dat van werkenden in de leeftijd 55-64 jaar (28 uur). Daarbij werken mannen met een AOW meer uren dan vrouwen met een AOW (respectievelijk 17 uur en 14 uur).

Tot nu toe laten onze analyses zien dat het aantal werkende AOW-gerechtigden gestaag stijgt, maar ook dat deze groep nog steeds klein is, niet fulltime werkt en vaak in de eigen sector blijft doorwerken. In zoverre lijkt deze groep werkenden, als het om hun arbeidsaanbod in kwantitatieve zin gaat, in eerste instantie niet echt relevant voor de beleidsagenda in Nederland. Voordat we deze conclusie echter kunnen trekken, moeten we eerst kijken naar de beweegredenen van de AOW-gerechtigden om langer door te werken, en de vraag of langer doorwerken wel of geen verdringing van jongeren tot gevolg heeft.

3. Beweegredenen

Beleidsmatig speelt de vraag wat de kenmerken zijn van de AOW'ers die langer doorwerken. Hoe groot is de groep die intrinsiek gemotiveerd is om langer door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd en hoe groot is de groep die wordt gedwongen om dit te doen. In bestaande studies is reeds uitgebreid aandacht besteed aan de beweegredenen die pensioengerechtigden (weer) doen laten participeren op de arbeidsmarkt. Deze literatuur is vooral gericht op de VS. Ondanks dat het pensioensysteem in de VS sterk afwijkt van die in Nederland, bieden de studies op het Amerikaans pensioengedrag belangrijke handvatten voor Nederland.[8]

3.1 Beweegredenen in de VS

De belangrijkste trend in de VS is dat een substantieel deel van de gepensioneerden steeds vaker een niet traditioneel pensioneringspatroon volgen. Maestas (2010) laat zien dat bijna 50 procent van alle gepensioneerden in de VS kiezen voor deeltijdpensioen voor definitieve uittrede of betaalde arbeid na een periode van uittreding ('unretirement'). Van de personen die met pensioen gaan, gaat 26 procent na pensionering weer aan het werk. Ze zijn veelal werkzaam in de dienstenindustrie (management/sales). De personen die doorwerken in de VS nadat ze met pensioen zijn

8 Pensioenen in de VS kenmerkt worden al decennialang doorgaans geregeld via een beschikbaar premiesysteem (*defined contributions*, DC). In Nederland werd daarentegen vooral gewerkt met een beschikbaar uitkeringssysteem (*defined benefits*, DB) oftewel salaris-diensttijdsysteem waarbij het pensioenfonds *het* beleggingsrisico *voor zijn rekening neemt. Sinds de kredietcrisis winnen ook in Nederland DC-pensioencontracten structureel aan populariteit. Daarnaast fluctueren pensioenen in de VS meer met de conjuncturele cyclus dan in Nederland*.

gegaan zijn vaker gezond, hebben een hoger opleidingsniveau en zijn meer vermogend (Haider en Loughran 2015).

Twee mechanismen kunnen een rol spelen bij de terugkeer naar betaald werk na pensionering: 1) gebrekkige financiële planning dwingt mensen weer aan het werk en 2) de terugkeer naar betaald werk is gepland en omvat een meer complex pensioen proces. Maestas (2010) laat zien dat 82 procent van de unretirees in de VS hierop anticipeerde toen zij nog werkzaam waren. Voor de minderheid (18 procent) die niet anticipeerde op unretirement wordt weinig bewijs gevonden voor het feit dat financiële schokken, een lage pensioenopbouw of een slechte planning dit veroorzaken. Het zijn immers de vermogende mensen die vaker doorwerken. Ook andere studies tonen aan dat unretirees in de VS doorgaans geen problemen ondervinden in hun consumptiepatroon na de pensioengerechtigde leeftijd (Vesile 2014).

Er is meer bewijs voor dat veranderingen in preferenties een belangrijke rol spelen: mensen keren vooral terug naar betaald werk omdat zij minder tevreden zijn met hun situatie tijdens pensionering dan dat zij op voorhand hadden voorspeld. Dit wordt onderstreept door de een studie van Kim en Feldman (2000) die aantonen voor de VS dat brugbanen tijdens pensionering, die de volledige uittrede op de arbeidsmarkt uitstellen, een positief effect hebben op de algemene tevredenheid met het leven.

Dit roept de vraag op wat de motieven zijn van mensen met een goede pensioenopbouw om door te werken na hun pensionering. Waarom motiveert het langer doorwerken hen? De Continuity Theory of Aging van Atchley's (1989) biedt hiervoor een aantal mogelijke verklaringen:

1. Gepensioneerden willen hun dagelijkse routines handhaven;
2. Werk biedt structuur aan het dagelijks leven;

3. Zelfwaardering kan sterk gekoppeld zijn aan de eigen loopbaan;
4. Behoud van sociale contacten.

Omdat het langer doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd op vrijwillige basis gebeurt, is het mogelijk dat mensen meer vrijheid krijgen in de taken die zij doen en kunnen zij hun werk mogelijk beter combineren met de vrijetijdsbesteding in het privéleven. Het biedt gepensioneerden de mogelijkheid om actief te blijven en werk te blijven verrichten waar zij plezier aan beleven. De continuïteit in levenspatronen kan daarbij helpen om het welbevinden op peil te houden of zelfs te verhogen.

3.2 Beweegredenen in Europa

Er zijn ook enkele studies gedaan in Europa die eenzelfde beeld schetsen als in de VS, hoewel zij niet uitsluitend kijken naar pensioengerechtigden. Komp et al. (2010) laten op basis van de Share data zien hoe vaak betaald werk voorkomt in de leeftijdscategorie 60-70 in elf Europese landen in 2005. Zij laten zien dat betaald werk in deze leeftijdsgroep het vaakst voorkomt in Denemarken, Zweden en Zwitserland, en het minst vaak in België en Frankrijk. Zij concluderen verder dat betaald werk vaker voorkomt als de sociaaleconomische status hoger is (bijvoorbeeld gemeten aan het beroepsprestige), maar dat de rol van sociaaleconomische status kleiner wordt als het aandeel privé pensioenen hoger is. Larsen en Pedersen (2012) laten voor Denemarken zien dat de arbeidsdeelname onder 65-plussers net zoals voor de VS positief gecorreleerd is met gezondheid, opleiding en vermogen.

Pettersson (2011) toont een meer genuanceerd beeld voor Zweden. Preferenties zijn ook in deze studie een belangrijke

verklarende factor voor de terugkeer van gepensioneerden naar betaald werk, maar financiële prikkels spelen een grotere rol voor mensen die vroeg met pensioen zijn gegaan. Kanabar (2012) vindt voor het Verenigd Koninkrijk dat, naast preferenties, negatieve financiële schokken wel degelijk een belangrijke determinant zijn voor de keuze van unretirement.

Het ziet er dus naar uit dat binnen Europa het leeuwendeel van de pensioengerechtigden die doorwerken net zoals in de VS dit van te voren inplannen en dat motivatie hierbij een grote rol speelt. Die mensen willen dus doorwerken!

In tegenstelling tot de VS zien we echter ook dat negatieve financiële schokken pensioengerechtigden kunnen bewegen om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd. Oftewel: in Europa vergroten zowel intrinsieke motivatie als financiële beperkingen de kans dat pensioengerechtigden langer doorwerken. Dit laatste mechanisme kan een belangrijke rol spelen in het licht van de versoberingen in het pensioenstelsel en de kredietcrisis in Nederland.

3.3 Doorwerken na de AOW: De Nederlandse casus

Financiële prikkels?

Worden AOW-gerechtigden die blijven werken, door dezelfde beweegredenen gestimuleerd als de werkende pensioengerechtigden in de VS en Europa? Willen zij doorwerken of moeten zij doorwerken?

In een recente studie op basis van een vignet experiment laten wij zien voor Nederland dat financiële prikkels die langer doorwerken stimuleren in het pensioensysteem en de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan de bereidheid vergroten om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd (Elsayed et

al. 2015).[9] Het onderzoek is uitgevoerd onder respondenten van de ROA/APG Werknemersonderzoek Publieke Sector. De conclusie van het onderzoek is dat toegang tot deeltijdpensioen de kans significant vergroot dat werkenden hun pensioen uitstellen tot na de AOW-leeftijd van 67 jaar (+24 procent). Vooral een combinatie van hoge financiële incentives en deeltijdpensioen zorgen er voor dat werkenden hun pensioen uitstellen tot 67 jaar of later. Dit kan serieuze consequenties hebben voor de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt aangezien 26 procent van de werknemers zou kiezen om met deeltijdpensioen te gaan als zij de mogelijkheid zouden krijgen. De resultaten van deze studie suggereren dus dat net zoals in Zweden en het Verenigd Koninkrijk een substantiële groep mensen blijft doorwerken vanwege financiële redenen.[10]

9 Het vignet experiment houdt in dat respondenten een aantal keer een keuze moeten maken voor een uittredeleeftijd, gegeven de financiële incentive structuur van fictieve, maar realistische voltijd en deeltijdpensioensystemen. Hierbij werd op gerandomiseerde wijze gevarieerd met de hoogte van het pensioeninkomen (inkomenseffect) de mate waarin het financieel loont om later uit te treden (prijs van vrije tijd effect), en de duur van het aantal jaren werk in deeltijd. Zie Elsayed et al. (2015) voor een beschrijving van het experiment.

10 Elsayed et al. (2015) vinden dat voor het overgrote deel van de mensen de impact van deeltijdpensioen op totale arbeidsparticipatie gedurende de levensloop echter negatief is. Mensen beginnen eerder af te bouwen, maar blijven wel langer door te werken. De duur van het langer doorwerken weegt echter niet op tegen het verlies aan arbeidsuren gedurende de afbouwperiode. Dit resultaat wordt vooral bewerkstelligd door dat deze analyses ook een grote groep mensen omvat die niet willen werken na de pensioengerechtigde leeftijd. Relevanter voor de boodschap in dit paper is echter om te kijken naar de kleine groep mensen die bereid is door te werken tot of na de pensioengerechtigde leeftijd. Elsayed et al.(2015) laten zien dat part-time pensionering ertoe leidt dat binnen de groep mensen die willen doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd een grote groep kiest om dan zelfs door te werken tot 70 jaar.

Motivatie om door te werken?

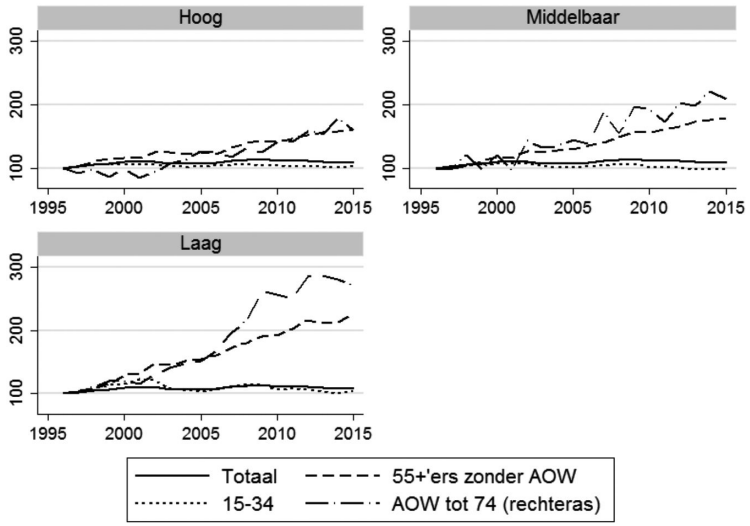
Uit de literatuur is gebleken dat het werk hervatten na pensionering in de VS en ook in Europa sterk gecorreleerd is met de sociaaleconomische status. Gepensioneerden met een baan hebben vaak een betere gezondheid, een hogere opleiding en meer vermogen. Geldt dit ook voor Nederland?

Uit een NIDI studie blijkt dat 10 procent van de 60-plussers in Nederland wil doorwerken na de leeftijd van 67 jaar, maar dat doorwerken vooral populair is bij mensen met een hogere functie: ruim 20 procent van de werkenden in hoger intellectueel of vrije beroepen wil doorwerken na hun 67ste; bij ongeschoolde en geoefende handarbeiders is dit slechts 4 procent (van Solinge & Henkens 2016). Deze cijfers over het willen doorwerken zijn aardig in lijn met cijfers over het feitelijk langer doorwerken. Van de hoogopgeleide AOW-gerechtigden onder de 75 jaar was in 2014 ruim 20 procent nog werkzaam. Dit percentage was maar 12,7 procent onder middelbaar opgeleiden en 7,3 procent onder laagopgeleiden.

Uit analyses van Van der Zwaan et al. (2016) blijkt verder dat 60-64-jarigen met een goede gezondheid of die vrijwilligerswerk verrichten vaker doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Figuur 3.1 illustreert de verschillen in de ontwikkeling in de netto participatie in Nederland naar opleidingsniveau. Als we kijken naar deze figuur, dan blijkt echter dat de stijging in netto participatie van AOW-gerechtigden in de periode 1996-2015 het sterkst is geweest voor laagopgeleiden. De figuur suggereert dus dat in tegenstelling tot de VS er in Nederland in de afgelopen twee decennia vooral een financiële noodzaak bepalend

Figuur 3.1 Ontwikkeling van netto arbeidsparticipatie 1996-2015, naar leeftijd en opleidingsniveau (geïndexeerd, 1996=100)



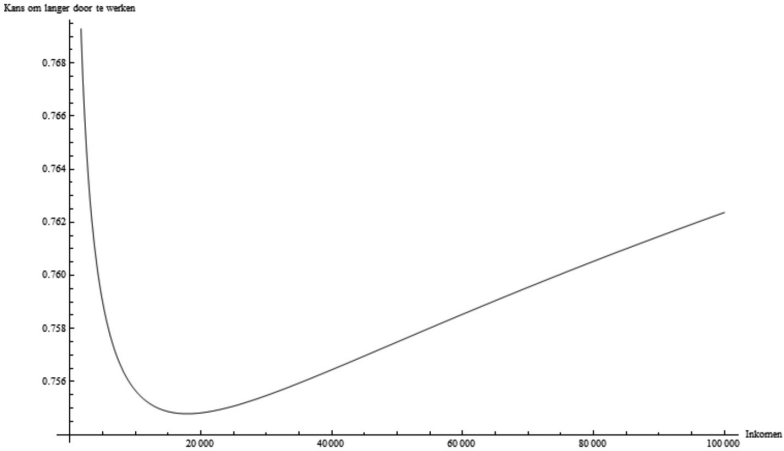
Bron: EBB, bewerking ROA

is geweest voor de stijgende trend in het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd.[11]

Een andere proxy voor de sociaaleconomische status is het inkomen dat AOW'ers voor hun pensionering verdienden. We kunnen aannemen dat als hun inkomen relatief laag was dat zij dan ook minder eigen vermogen hebben opgebouwd dat als aanvulling kan dienen voor hun pensioen. Om verder te kijken of financiële noodzaak een rol speelt bij de beslissing om door te werken hebben we een regressieanalyse uitgevoerd waarin het inkomen wordt gerelateerd aan de kans om na het berei-

11 Het percentage AOW'ers in de leeftijd 65-74 jaar met een baan is overigens groter onder mannen dan onder vrouwen: van de mannen met een AOW had 6,3%, van de vrouwen was dit 2,6%.

Figuur 3.2 Relatie inkomen in 2006 en werken als AOW'ers in 2014

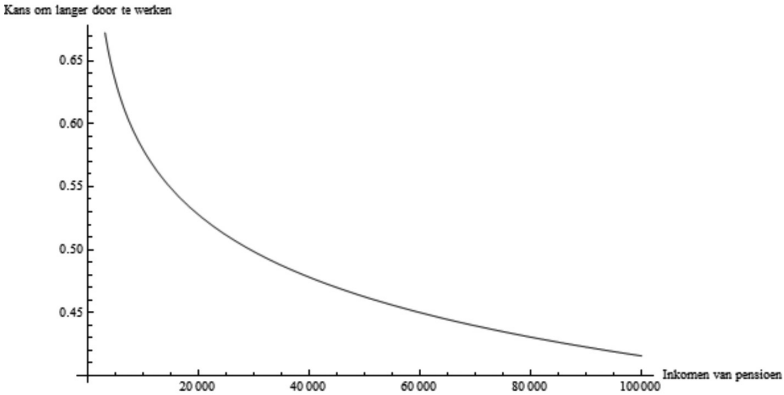


Bron: SSB, bewerking ROA

ken van de AOW-leeftijd nog te werken. De resultaten hiervan zijn opgenomen in tabel C.1 in bijlage C. In overeenstemming met de resultaten voor het opleidingsniveau blijkt ook uit deze analyse dat mensen met een laag inkomen voor het bereiken van de AOW-leeftijd vaker blijven werken als zij AOW ontvangen. We observeren echter ook dat de relatie tussen inkomen en doorwerken na de AOW niet lineair is: figuur 3.2, dat gebaseerd is op de in tabel C.1 gerapporteerde schatting, laat zien dat ook een groep mensen met een zeer hoog inkomen een grotere kans heeft om door te werken.[12] In zoverre is dit resultaat in overeenstemming met de resultaten uit Zweden en het Verenigd Koninkrijk die er op duiden dat vooral mensen met een hoge en een lage sociaaleconomische status blijven doorwerken na pensionering.

12 De geprojecteerde kansen dienen niet te worden geïnterpreteerd omdat deze gebaseerd zijn op de marginale effecten van de inkomenscoëfficiënten van het regressiemodel.

Figuur 3.3 Relatie pensioeninkomen (inclusief AOW) en werken als AOW'ers in 2014



Bron: SSB, bewerking ROA

Figuur 3.3 zet vervolgens de kans dat mensen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, af tegen het bruto pensioeninkomen (inclusief AOW).[13] Het blijkt dat vooral mensen met een laag pensioen vaker doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. In combinatie met onze eerdere resultaten voor het inkomen is dit zorgwekkend.[14] De figuur suggereert dat een groep mensen een laag pensioeninkomen heeft opgebouwd en daarom na de pensioengerechtigde leeftijd blijft werken. Voor een substantiële groep wordt het langer doorwerken dus ingegeven door financiële prikkels.[15]

13 De grootte van de geprojecteerde kansen dienen niet te worden geïnterpreteerd omdat deze gebaseerd zijn op de marginale effecten van de pensioencoëfficiënten van het regressiemodel.

14 Uit kwalitatieve interviews met ouderen door van der Zwaan et al. (2016) komt financiële noodzaak naar voren als de belangrijkste reden om door te werken na pensionering. Zie ook De Wind et al. (2014).

Beroep van werkende AOW-gerechtigden

De heterogeniteit in sociaaleconomische status blijkt verder uit analyses op de EBB waarin een beeld geschetst wordt van de beroepsachtergrond van de werkende AOW'ers. Wij bakenen de beroepen hier af aan de hand van de Beroepenindeling ROA-CBS (ROA 2015). In slechts 14 van de 114 beroepsgroepen in Nederland is het aandeel AOW-gerechtigden onder de werkenden 5 procent of meer. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de beroepsgroepen met meer dan 5 procent AOW-gerechtigden voor de jaren 2013-2014, de trendmatige ontwikkelingen in de werkgelegenheid van die beroepen tussen 1996 en 2014, het gemiddeld opleidingsniveau van het beroep (GON)[16] en het percentage zelfstandigen. Een viertal beroepen wordt gekenmerkt door een aandeel AOW-gerechtigden van 10 procent of meer: chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens, buschauffeurs en trambestuurders, land- en bosbouwers en beeldend kunstenaars (zie ook Fouarge 2015).

De beroepen met een aandeel AOW-gerechtigden van 5 procent of meer zijn behoorlijk onderscheidend. Zo omvat deze groep beroepen waarin de werkgelegenheid krimpt en groeit. Belangrijker nog is dat het gemiddeld opleidingsniveau van de beroepen substantieel van elkaar verschilt. Voor de beroepen vuilnisophalers en dagbladenbezorgers kunnen AOW'ers volstaan met een vmbo-opleiding, terwijl in het beroep architecten veelal een wetenschappelijke opleiding noodzakelijk is.

15 Deze financiële prikkels zijn veroorzaakt door meerdere versoberingen in het pensioenstelsel. Bijvoorbeeld de invoering van het middelloonstelsel, het achterblijven van de indexatie en het korten van pensioenen als gevolg van de financiële crisis. Bovendien zijn ook van veel mensen de pensioenen gekort ivm de financiële crisis.

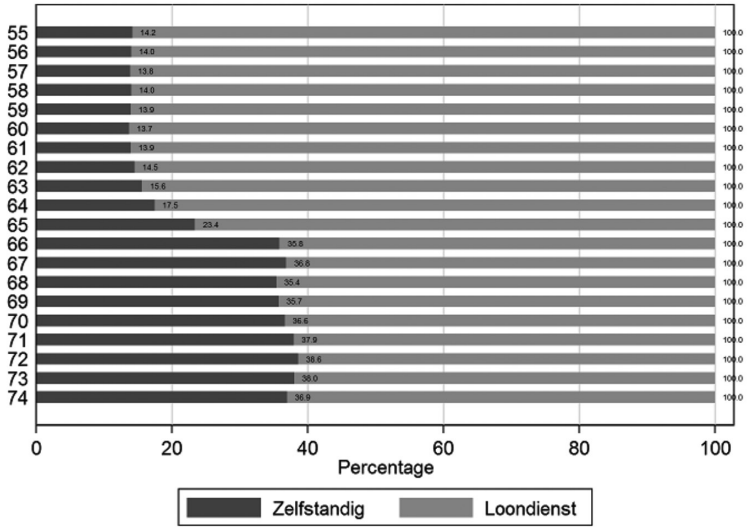
16 Het GON wordt berekend aan de hand van het aantal opleidingsjaren na het basisonderwijs: 3 jaar voor vmbo, 6 jaar voor havo, vwo en mbo, 9 jaar voor hbo en 12 jaar voor wo (De Grip & Dijksman 2004).

Tabel 3.1 Beroepen met meer dan 5 procent aandeel AOW-gerechtigden, gemiddeld over 2013/2014

Beroepsgroepen	Aantal[1] (en %)	Groei aantal werkenden 1996-2014 (%)	GON (jaren)	Zelfstandigen (%)
Beeldend kunstenaars	16.500 (12%)	2,2	8	96
Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	58.000 (11%)	0,9	5	15
Buschauffeurs en tram-bestuurders	23.000 (10%)	0,2	5	1
Land- en bosbouwers	27.500 (10%)	-5,2	5	72
Overheidsbestuurders	26.500 (8%)	3,7	9	13
Veetelers	52.500 (7%)	-0,4	5	83
Beveiligingspersoneel	61.000 (6%)	1,9	6	6
Boekhouders	93.500 (6%)	-5,1	7	23
Algemeen directeuren	69.500 (6%)	0,4	8	47
Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	82.000 (5%)	3,6	3	16
Fotografen en interieurontwerpers	24.500 (5%)	2,3	7	63
Auteurs en taalkundigen	34.500 (5%)	2,2	9	69
Architecten	37.000 (5%)	1,6	10	39
Medewerkers drukkerij en kunstnijverheid	33.000 (5%)	-6,4	5	30
Gemiddeld (alle beroepen)	122.500 (2%)	1,0	7	16

1) Het gaat hier om het aantal AOW-gerechtigden en hun aandeel in genoemde beroepen.
Bron: EBB, bewerking ROA

Figuur 3.4 Verdeling werkenden in loondienst / zelfstandigen onder de werkende 55-74 jarigen, 2014



Bron: SSB, ROA bewerking

Opvallend is verder dat er een statistisch significant verband is tussen het aandeel AOW-gerechtigden in een beroep enerzijds en het percentage zelfstandigen en flexkrachten in dat beroep anderzijds. Dit suggereert dat AOW-gerechtigden vooral werkzaam zijn in beroepen waar een grote behoefte is aan flexibiliteit of waar werkgevers barrières opwerpen voor mensen in loondienst om door te werken. Het verband tussen het aandeel AOW-gerechtigden in een beroep en het percentage zelfstandigen komt waarschijnlijk ook omdat werkgevers automatisch de arbeidsovereenkomst mogen opzeggen als hun werknemers de pensioengerechtigde leeftijd of AOW-leeftijd bereiken. De werkgevers hebben daarbij geen instemming nodig van hun werknemers of toestemming van UWV of kantonrechter nodig.

Zelfstandigen worden niet door dergelijke arbeidscontracten gebonden en hebben meer flexibiliteit om te bepalen wanneer zij met pensioen willen gaan. Ook speelt mee dat veel zelfstandigen, in het bijzonder zzp'ers, relatief weinig pensioen opbouwen. Figuur 3.4 toont derhalve ook aan dat er een discrete stijging is in het aandeel zelfstandigen als percentage van het totaal aantal werkenden na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Cohorteffecten vs beweegredenen

Kunnen de trends in de arbeidsparticipatie onder AOW'ers verklaard worden door cohorteffecten in plaats van sociaal economische status en lage pensioenen? Het Rapport 'Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012' van het Nidi toont aan dat er inderdaad cohort effecten zijn waarmee rekening mee moet worden gehouden (van Nimwegen en van Praag 2012). Zij vinden dat de bruto participatiegraad substantieel is gestegen onder jongere cohorten. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat jongere cohorten gezonder zijn en een hogere gezondere levensverwachting hebben en daarom ook langer kunnen doorwerken. Dit zou inderdaad naast de versoberingen in het pensioenstelsel kunnen verklaren waarom meer mensen voorbij de AOW-gerechtigde leeftijd zijn gaan werken. In deze context moet echter worden opgemerkt dat de recentelijk doorgevoerde verhoging van de AOW-leeftijd mede verantwoord is vanuit de gedachte dat de levensverwachting stijgt en dat desondanks nog steeds een stijging te zien is van het aantal AOW-gerechtigden die blijven doorwerken.

Uiteraard speelt het stijgend opleidingsniveau in opeenvolgende cohorten ook een rol. Doordat er meer hoger opgeleiden binnen jongere cohorten zijn, neemt de arbeidsparticipatie uiteraard toe (aangezien hoger opgeleiden doorgaans later uittreden).

Tegenstrijdig is echter dat de grootste stijging in de bruto participatie zichtbaar is onder laagopgeleiden, en dat ook de feitelijk pensioenleeftijd sterker toeneemt onder laag- dan hoogopgeleiden (CBS, Statline). In zoverre lijkt de stijging in de participatie voor een groot deel niet door het stijgende opleidingsniveau te worden bewerkstelligd.

Bovendien laat het Nidi rapport ook zien dat de grootste stijging in de arbeidsparticipatie zichtbaar was voor de cohorten die getroffen werden door versoberingen in het pensioenstelsel (afschaffing VUT en prepensioen voor personen geboren in 1950 en later) en dat veelal een verschuiving heeft plaatsgevonden van vroegpensionering naar pensionering rond de pensioengerechtigde leeftijd die van toepassing is voor het betreffende cohort.

4. Verdringing

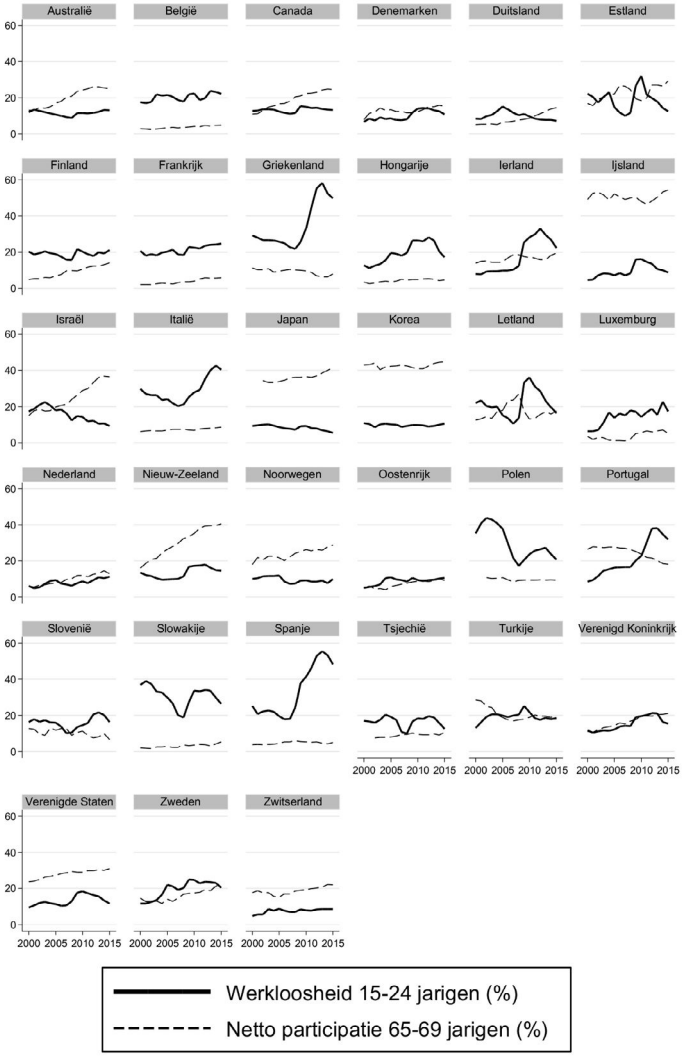
De hamvraag is vervolgens in welke mate mensen die na de pensioengerechtigde leeftijd blijven doorwerken, een belemmering vormen voor jonge werknemers om op de arbeidsmarkt een plek te vinden? Met andere woorden: in welke mate verdringen werkende AOW'ers de jongeren op de arbeidsmarkt? De economische literatuur zegt dat verdringing zal optreden als de omvang van de werkgelegenheid vast ligt en dus verdeeld moet worden tussen jongeren en ouderen, en als jong en oud substitueerbaar zijn op de werkvloer (Böheim 2014). Wij gaan in deze paragraaf in op deze mogelijkheden.

4.1 Lump of labour fallacy

Als de maximale hoeveelheid arbeid in de economie vast ligt, gaat de stijgende arbeidsdeelname van de ene groep werkenden altijd ten koste van andere groepen. Er is echter geen bewijs voor het feit dat de omvang arbeid vast staat in de economie en alleen verdeeld kan worden tussen de mensen. Deze hypothese staat dan ook bekend als de 'lump of labour fallacy'. De werkgelegenheid kan bijvoorbeeld groeien doordat het werk complexer en meer gespecialiseerd wordt, waardoor er voor zowel jongeren als ouderen meer werk is. Als we de vraag op de arbeidsmarkt constant veronderstellen, is de hoeveelheid banen afhankelijk van de verhouding tussen arbeidskosten en productiviteit. Zolang die verhouding gunstig uitpakt, hebben werkgevers een prikkel om banen te creëren.

Diverse studies hebben empirisch bewijs geleverd tegen de lump of labour fallacy voor België, Nederland, Duitsland en een selectie van EU en OESO landen (Kapteyn et al. 2010; Jousten et al. 2010; Eichhorst et al. 2013). Geen enkele van deze studies vindt

Figuur 4.1 Ontwikkeling in de werkloosheid van jongeren (15-24 jarigen) en de netto arbeidsdeelname van ouderen (65-69 jarigen), 2000-2015



Bron: OECD (2016), Employment rate (indicator). doi: 10.1787/1de68a9b-en (Accessed on 11 July 2016)

dat er sprake is van een negatieve relatie tussen de arbeidsdeelname van ouderen en de arbeidsmarktkansen van jongeren. Dit wordt geïllustreerd door figuur 4.1 die een vergelijking toont tussen de ontwikkeling in het werkloosheidspercentage van jongeren in de leeftijd 15-24 jaar en de netto arbeidsparticipatie van 65-69-jarigen.[17] Door de bank genomen laat de figuur geen positief verband zien tussen de ontwikkeling in de participatiegraad van ouderen en de werkloosheid onder jongeren. De correlatie in de trendmatige ontwikkeling tussen beide reeksen is zelfs negatief (en significant op 10 procent).

Bovendien laten analyses van lange tijdreeksen (1977-2011) in de VS met meerdere periodes van recessie niet zien dat veranderingen in de arbeidsdeelname van ouderen negatief zouden uitpakken voor de werkgelegenheid of het loon van jongeren (Munnell en Wu 2012). Ook uit andere analyses op lange tijdreeksen (1960–2008) voor OESO-landen (Kalwij et al. 2010, OECD 2013) komt naar voren dat een stijgende arbeidsdeelname van ouderen niet ten koste gaat van de arbeidsdeelname van jongeren.

Gebruikmakend van de data in figuur 4.1 schatten wij de relatie tussen de werkloosheid van jongeren en de netto participatie van 65-69-jarigen enerzijds en de netto participatie van 60-65-jarigen anderzijds voor Nederland.[18] Hetzelfde doen wij gebruik makend van de netto participatie onder jongeren in plaats van de werkloosheid. De conclusie is dat een hogere participatie van ouderen gecorreleerd is met een lagere werkloosheid en een hoger participatie onder jongeren. De verkregen coëfficiënten

17 De OESO heeft geen cijfers rond de arbeidsdeelname van pensioengerechtigden.

18 Wij volgen Munnell en Wu (2012) en schatten de volgende modellen: en , waarbij staat voor de werkloosheid onder 15-24 jarigen, staat voor de netto participatie in de leeftijdsgroep 65-69 jarigen, staat voor de netto participatie in de leeftijdsgroep 60-64 jarigen, en voor de groeivoet van het binnenlandsproduct in land *c* in jaar *t*.

Tabel 4.2 Relatie tussen netto arbeidsparticipatie van ouderen en werkloosheid en netto participatie onder 15-24-jarigen

	Werkloosheid 15-24-jarigen		Netto arbeidsparticipatie 15-24-jarigen	
Netto arbeidsparticipatie 65-69-jarigen	-0,288***	-	0,468**	-
Netto arbeidsparticipatie 60-64-jarigen	-	-0,208***	-	0,491***
Groei BBP	-0,491**	-0,576**	-0,017	0,143
Constante term	22,964***	26,181***	33,074***	22,169***
R-kwadraat	0,180	0,189	0,142	0,328
N	522	528	522	528

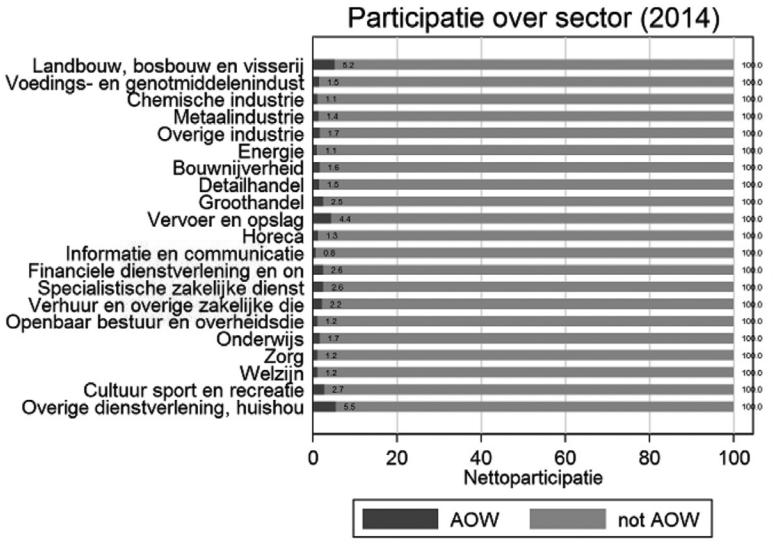
* p<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01
Bron: OECD, eigen berekening

zijn weergegeven in tabel 4.2 en geven aan met hoeveel procentpunten de jeugdwerkloosheid en netto participatie veranderen bij een procentpunt verandering in de netto participatie van 65-69 jarigen, dan wel 60-64 jarigen. Alle afgebeelde relaties zijn statistisch significant op 5 procent. Een 1-procentpunt hogere participatie van 65-69-jarigen gaat gepaard met een 0,29 lagere werkloosheid en 0,47 hogere netto participatie onder 15-24 jarigen.[19]

De cijfers die wij hebben laten zien in paragraaf 2 van dit paper, zijn consistent met het eerdere empirisch bewijs. De stijgende arbeidsdeelname van AOW'ers lijkt niet te resulteren in een dalende arbeidsdeelname door jongeren in Nederland. Deze laatste blijft immers constant, waarschijnlijk omdat jongeren langer

19 De resultaten zijn zeer vergelijkbaar als wij de lag van de netto participatie van ouderen gebruiken. Tevens laat Montizaan (2016) zien dat de toegenomen arbeidsdeelname van de 65-69-jarigen niet leidt tot verdringing van de 55-64-jarigen.

Figuur 4.2 Percentage AOW-gerechtigden per sector, als aandeel van de werkende 15-74 jarigen



Bron: SSB, ROA bewerking

investeren in hun opleiding. Bovendien hebben we al laten zien dat het arbeidsaanbod van AOW'ers in absolute aantallen klein is.

Figuur 4.2 maakt een verdere uitsplitsing van het arbeidsaanbod van AOW-gerechtigden als percentage van het totaal aantal werkende mensen in de leeftijd van 15 tot en met 75 jaar per sector, en laat zien dat het aandeel AOW-gerechtigden in geen enkele sector zeer groot is. Het grootste aandeel valt waar te nemen voor landbouw, bosbouw en visserij (5,2 procent). In zoverre zouden we dus ook geen grote effecten verwachten op de arbeidsmarktkansen van jongeren, ongeacht in welke sector AOW-gerechtigden werken.

Dit hebben we nader onderzocht door te kijken naar de uitkomsten van schoolverlaters uit het ROA Arbeidsmarkt-

InformatieSysteem (AIS) en deze te relateren aan het aandeel ouderen (65-74 jarigen en 55-74 jarigen) in de meest voorkomende beroepen waarin schoolverlaters terecht komen. Daarbij kijken we naar intredewerkloosheid en werkloosheid anderhalf jaar na het behalen van een diploma, maar ook naar de kans om werk buiten de eigen vakrichting te moeten uitvoeren en de mate van onderbenutting (werk onder opleidingsniveau). Als laatste relateren we het percentage ouderen aan de Indicator Toekomstige Arbeidsmarktsituatie (ITA) die gebaseerd is op de ROA arbeidsmarktprognoses tot 2020 (ROA 2015b). Dit is een maatstaf voor de mate waarin vraag-aanbod-discrepanties per opleidingstype worden verwacht op de middellange termijn. Hoe lager de score op deze maatstaf, des te beter zijn de arbeidskansen van schoolverlaters.

Tabel 4.3 toont de correlaties tussen de genoemde indicatoren en het percentage ouderen in de meest voorkomende beroepen naar opleiding. Duidelijk is dat de uitkomsten van schoolverlaters niet statistisch significant gecorreleerd zijn aan het percentage AOW-gerechtigden dat werkzaam is in de meest voorkomende beroepen. Voor de ITA is de coëfficiënt zelfs negatief, wat impliceert dat een hoger percentage ouderen (AOW-gerechtigden en 55-plussers) eerder positief gecorreleerd is met betere arbeidskansen van jongeren.[20] Het is daarom niet aannemelijk dat

20 Dit resultaat worden verder onderstreept door andere maatstaven aan elkaar te relateren. Op basis van de arbeidsmarktprognoses van ROA kan een indicator worden afgeleid dat indicatief is voor de mate waarin het voor werkgevers mogelijk is om de gewenste personeelssamenstelling naar opleidingsachtergrond binnen beroepen te realiseren, gegeven de door ROA voorspelde vraag-aanbod-verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen: de Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroep, ITKB (ROA 2015b). Wij vinden geen significant verband tussen het aanbod van AOW-gerechtigden en de ITKB. Dit suggereert eveneens dat het aanbod van ouderen geen negatieve invloed heeft op de baankansen van anderen, bijvoorbeeld jongeren, op de arbeidsmarkt.

Tabel 4.3 Correlatie tussen arbeidsmarktindicatoren voor schoolverlaters en het percentage ouderen in de meest voorkomende beroepen naar opleiding

	%65-74 jarigen in meest voorkomende beroepen	%55-74 jarigen in meest voorkomende beroepen
Intredewerkloosheid	0,1371	0,1032
Werkloosheid	0,0721	0,0373
Werk buiten vakrichting	0,3083*	-0,0422
Onderbenutting	0,2071	-0,0426
ITA	-0,0383	-0,1875

* p<0.05
Bron: ROA AIS

kleine aantallen hier een rol spelen. Geconcludeerd kan derhalve worden dat er geen harde aanwijzingen zijn voor verdringingseffecten tussen generaties op de Nederlandse arbeidsmarkt.[21]

4.2 Substitutie

Een belangrijke veronderstelling bij de lump of labour fallacy is dat jong en oud perfect substitueerbaar zijn op de werkvloer (Böheim 2014). Alles wijst er echter op dat jong en oud op de arbeidsmarkt geen perfecte substituten van elkaar zijn (Aubert et al. 2006). Uit onderzoek onder werkgevers blijkt dat ouderen op de Nederlandse arbeidsmarkt over een set van vaardigheden beschikken waarop jongeren minder goed scoren, zoals omgaan met verantwoordelijkheden, kennis, nauwkeurigheid, en deskundigheid (Fouarge et al. 2011). Daar staat tegenover dat werkgevers

21 Aan de hand van een kwalitatief onderzoek onder werkgevers concluderen Hooftman et al. (2016) dat werkgevers over het algemeen niet van mening zijn dat verdringing plaatsvindt omdat de groep werkenden met een AOW klein is, en omdat jongeren andere taken krijgen in het productieproces dan ouderen.

ouderen minder flexibel vinden dan jongeren, dat zij minder goede commerciële vaardigheden hebben en dat zij bovendien minder goed om kunnen gaan met veranderingen in de organisatie of technologieën. Oudere en jongere werknemers hebben dus vaardigheden die eerder complementair zijn. De kans is groot dat dit ook geldt voor AOW-gerechtigden en jongeren.

En als AOW'ers en jongeren al substituten zijn, dan is nog steeds de vraag aan wie werkgevers de voorkeur geven. Een belangrijk kwestie in dit geval is dat onze arbeidsmarkt steeds dynamischer wordt. Technologische en organisatorische veranderingen volgen elkaar steeds sneller op waardoor werknemers voortdurend hun menselijk kapitaal moeten updaten. De continue vraag naar nieuwe vaardigheden is gunstiger voor de arbeidsmarktkansen van jongeren dan voor van ouderen. Immers: ouderen hebben door hun leeftijd een kortere tijd om te profiteren van de investeringen in hun menselijk kapitaal. Bovendien is bijscholing van oudere werknemers duurder doordat cognitieve veroudering ervoor zorgt dat zij trager leren (Bonsang et al. 2012). Het is daarom aannemelijk dat technologische en organisatorische veranderingen er voor zorgen dat AOW'ers eerder gesubstitueerd worden ten gunste van jongeren dan andersom.

De mate waarin dit gebeurt, hangt echter af van de complexiteit van de taken op het werk en de kosten van scholing. Een studie van Messe et al. (2014) laat zien dat technologische verandering ertoe leidt dat werkenden in complexe banen (waarin voortdurend meer getraind wordt) hun pensioenverwachting uitstellen, maar dat dit niet opgaat voor werkenden in meer eenvoudige banen (die weinig scholing vereisen). Dit komt vooral omdat oudere werknemers blijven investeren. Volgens een studie van Bartel en Sicherman (1993) treden ouderen later uit in sectoren die onderhevig zijn aan technologische verandering. De reden

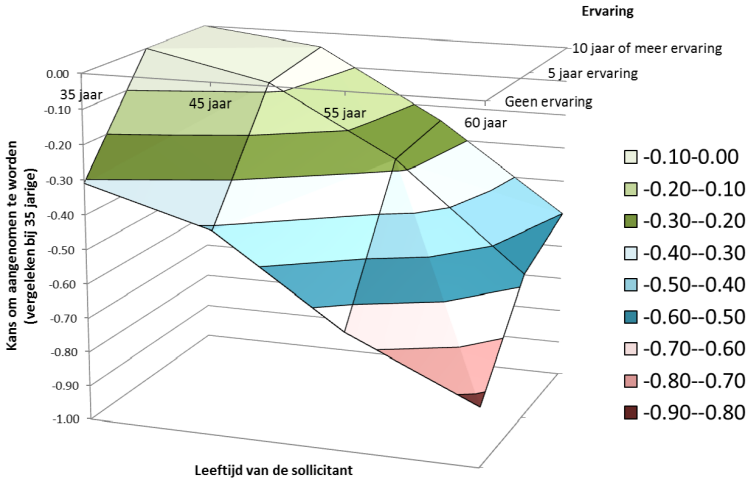
is vergelijkbaar: in die sectoren wordt meer scholing geboden. Uitstel van uittrede is een manier om de vruchten van deze continue scholingsinvesteringen te plukken. De auteurs laten echter ook zien dat onverwachte technologische veranderingen tot eerdere uittreding leiden. De reden hiervoor is dat oudere werknemers in hun trainingsplan niet hebben geanticipeerd op deze onverwachte schokken. In dat geval hebben jongeren inderdaad de beste kaarten.

4.3 De kans om aangenomen te worden

Uit eigen vignet onderzoek onder werkgevers (ROA/APG Werkgevers Publieke Sector) wordt nog eens duidelijk dat ouderen geen concurrent zijn van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Onderzoek laat namelijk zien dat de kans om door een HR-functionaris gekozen te worden uit twee sollicitanten significant daalt met leeftijd. De cijfers in figuur 4.4 laten zien dat een 60-jarige sollicitant nagenoeg kansloos is tegenover een jongere sollicitant; de oudere kandidaat kan deze achterstand niet meer compenseren door veel ervaring of scholing (Fouarge en Montizaan 2015).[22] De voorkeur voor jongere sollicitanten is weliswaar minder sterk onder oudere HR-functionarissen, maar zelfs oudere HR-functionarissen geven bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan een jongere sollicitant. Evidentie uit onderzoek is eerder in lijn met 'taste-based' discriminatie (Becker 1957) dan met statistische discriminatie (Levitt 2004). De verwachting is dan ook dat AOW-gerechtigden nauwelijks kans maken als een werkgever kan kiezen uit een ruim aanbod van sollicitanten. Zij zijn immers minimaal 5 jaar ouder dan de oudste sollicitanten in ons experiment.

22 Zie ook Mulders et al. (2014).

Figuur 4.3 Verschil in kans om gekozen te worden tussen twee sollicitanten naar leeftijd en ervaring



Bron: Fouarge en Montizaan (2015)

Het beeld dat oudere gepensioneerden geen concurrent zijn voor jongeren, wordt ondersteund door onderzoek onder werkgevers in Nederland (Hooftman et al. 2016). Uit dit kwantitatieve onderzoek onder werkgevers blijkt dat werkgevers weliswaar het belang van doorwerken tot aan de pensioengerechtigde in toenemende mate zijn gaan inzien tussen 2008 en 2014,[23] maar ook dat alleen een klein aantal werkgevers het belangrijk vindt dat er doorgewerkt wordt na de pensioenleeftijd. Dit aantal werkgevers bleef ongeveer constant over de periode 2008–2014.

Jongeren hebben vooral de beste kaarten als we kijken naar gepercipieerde loonkosten. Er wordt vaak gezegd dat ouderen niet zo in trek zijn bij werkgevers omdat deze hen te duur vinden voor

23 Zij nemen ook HR maatregelen om dit te faciliteren.

hun productiviteit (De Graaf-Zijl et al., 2015). Het gaat dan niet alleen om de hoogte van hun salaris, maar ook om de kosten van ouderenregelingen die werken minder zwaar voor hen moeten maken.

Tussen werkgevers met verschillende percepties over de loon-eisen van ouderen bestaan echter amper verschillen in de leef-tijdsvoorkeur voor nieuw personeel. Zowel leidinggevenden die aangeven meer positief als meer negatief te zijn over de loon-eisen van ouderen, nemen deze ouderen aanzienlijk minder aan Werf et al. (2012).

5. Implicaties voor beleid

Voordat we de beleidsimplicaties doornemen voor de beleidsmakers, vatten we eerst samen wat onze belangrijkste bevindingen zijn:

- In Nederland is een forse stijging zichtbaar van de arbeidsparticipatie van pensioengerechtigden onder de 75 jaar: van minder dan 6 procent in 2003 naar bijna 12 procent in 2015. De huidige trend is in lijn met de algehele trend in Europa. Desondanks is deze groep nog steeds klein van omvang.
- De meeste mensen werken door in de sector waar zij ook werkzaam waren voordat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikten.
- Het percentage zelfstandigen onder werkende AOW-gerechtigden is hoog.
- Het merendeel van de werkende AOW-gerechtigden werkt parttime.
- In tegenstelling tot de literatuur voor de VS en Denemarken die laat zien dat doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd vooraf gepland is en leidt tot een hogere algemene levenstevredenheid, blijkt dat in Nederland in het laatste decennium vooral AOW-gerechtigden met een laag opleidingsniveau en een laag inkomen en bovendien een laag pensioen zijn gaan doorwerken. Dit duidt er indirect op dat in Nederland beperkingen in de financiële planning een belangrijke rol spelen voor het langer doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd.
- Het is hierbij relevant om vraag- en aanbodfactoren te scheiden. De toenemende arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden lijkt vooral een trend die is ingezet door het toegenomen aanbod van ouderen die willen blijven werken vanwege de financiële prikkels in het pensioensysteem. Anderzijds is de

arbeidsmarkt voor ouderen moeizaam omdat de vraag klein is. Het is derhalve zeker niet makkelijk om terug te keren op de arbeidsmarkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit werd duidelijk uit figuur 4.1 waaruit blijkt dat AOW-gerechtigden nauwelijks kans maken als een werkgever kan kiezen in een ruim aanbod van sollicitanten. Het is derhalve ook weinig verrassend dat vooral zzp'ers kunnen blijven doorwerken, terwijl mensen in loondienst door het functioneel leeftijdsontslag worden beperkt om hun huidige baan te kunnen blijven uitvoeren na pensionering.

- Er is geen bewijs voor verdringingseffecten op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van jongeren in Nederland blijft constant. Bovendien blijkt uit analyses waarin we de uitkomsten van schoolverlaters (SIS indicatoren) relateren aan het aandeel ouderen (65-74 jarigen) in de meest voorkomende beroepen waarin zij terecht komen, dat het percentage werkzame ouderen niet gecorreleerd is aan de intredewerkloosheid, werkloosheid, de kans om werk buiten de eigen vakrichting te moeten uitvoeren en de mate van onderbenutting van schoolverlaters. De cijfers suggereren zelfs dat een hoger percentage werkende AOW'ers eerder positief gecorreleerd is met betere arbeidskansen van jongeren.

We kunnen een drietal beleidsimplicaties verbinden aan bovenstaande conclusies. De voornaamste is dat er weinig aanleiding lijkt te zijn voor veranderingen in Nederlands pensioenbeleid. Het aantal AOW'ers dat doorwerkt is klein. We raden beleidsmakers daarom aan om door te gaan met het steunen van AOW'ers als zij willen doorwerken. Zeker omdat het langer doorwerken AOW'ers kan helpen om een laag pensioen aan te vullen met extra inkomen. Dit heeft geen noemenswaardige impact op de arbeids-

marktkansen van jongeren. Het is belangrijk dat beleidsmakers bewust zijn van het feit dat de rechtvaardiging voor verdringingseffecten tussen jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt gebaseerd is om een mythe: ook wel de 'lump of labour fallacy' genoemd. Er bestaat geen enkel bewijs voor verdringingseffecten.

Een tweede beleidsimplicatie volgt uit het feit dat AOW'ers nog steeds weinig kans hebben op de arbeidsmarkt zodra zij afhankelijk zijn van werkgevers. Meer aandacht is nodig voor hoe de vraag naar oudere werknemers kan worden gestimuleerd. Verwacht kan worden dat de vraag naar AOW-gerechtigde werknemers beperkt is, omdat er kosten gemoeid zijn met een mogelijk ontslag of bij ziekte. Anderzijds zijn voor de werkgever de loonkosten van AOW-gerechtigde werknemers in het algemeen lager omdat de premies voor de werknemersverzekeringen wegvallen. Vooral op dit laatste punt is het verstandig om werkgevers ervan bewust te maken dat er voordelen zitten om AOW-gerechtigde werknemers in dienst te nemen of te houden. Belangrijk in deze context is om de Wet doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd, die op 1 januari 2016 van kracht is geworden, onder de aandacht te brengen van werkgevers. Deze wet moet het doorwerken aantrekkelijker maken voor werkgevers en werknemers. Tot voor kort bestonden drempelverlagende maatregelen vooral uit het aanbieden van tijdelijke contracten of losse opdrachten (AOW-onderdelen Wet werk en zekerheid) en uit het feit dat de Wet werk en zekerheid regelt dat werkgevers voor AOW'ers geen ontslagvergunning nodig hebben en zij AOW'ers geen transitievergoeding hoeven te geven bij ontslag. De Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd verlaagt verder drempels voor langer doorwerken door een beperking van de doorbetaling bij ziekte tot dertien weken in plaats van twee jaar. Als de zieke werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, rusten nu op de werkgever minder zware

re-integratieverplichtingen. Bovendien zorgt de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd ervoor dat werkgevers nu maximaal zes opeenvolgende contracten of vier jaar tijdelijk werk kunnen aanbieden. Meer aandacht, bijvoorbeeld door een voorlichtingscampagne, voor deze versoepelde regels zou kunnen bijdragen tot een grotere vraag naar AOW-gerechtigde werknemers.

Een laatste zorgpunt voor beleidsmakers is dat vooral onder mensen met een lage sociaaleconomische status en een laag pensioen het aantal werkende AOW'ers fors gestegen is. Hoewel deze groep nog klein is, verdient deze trend wel degelijk de aandacht van beleidsmakers. Meer onderzoek is nodig of de toegenomen arbeidsparticipatie onder AOW'ers met een laag pensioen gepland is, of dat beperkingen in de financiële planning hier de oorzaak van zijn. In ieder geval zijn de resultaten in lijn met recente bevindingen van het Nibud dat waarschuwt dat Nederlanders hun financiën op langere termijn beter moeten plannen omdat zij anders het risico lopen dat zij na hun pensionering in geldproblemen komen. Dit geldt specifiek voor zzp'ers waarvan maar de helft eigen pensioen opbouwt naast hun AOW. De vraag voor beleidsmakers is in hoeverre zij het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd wenselijk vinden als dit komt door een gebrekkige financiële planning.

Literatuur

Atchley, R. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190.

Aubert, P. (2003). *Productivity, wage and demand for elder workers: An examination of French matched employer-employee data*. Technical report. INSEE, Paris

Bartel, A. & Sicherman, N. (1993). Technological change and retirement decisions of older workers. *Journal of Labor Economics*, 11(1), 162–183.

Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. The University of Chicago Press, Chicago.

Blank, J., van Hulst, B. & van Selm, A. (2004). Pensioen én participatie. *Economisch en Statistische Berichten*, 89, 198–200.

Böheim, R. (2014). The effect of early retirement schemes on youth employment. *IZA World of Labor*, 70, 1–10

Bonsang, E., Dohmen, T., Dupuy, A., de Grip, A. (2012). *Cognitive functioning over the life cycle*. Netspar Panel Paper, 29.

Elsayed, A., De Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2015). *Gradual retirement, financial incentives, and labour supply of older workers: Evidence from a stated preference analysis*. IZA DP No. 9430

Eichhorst, W., Boeri, T., Coen, A. de, Galasso, V., Kendzia, M. & Steiber, N. (2013). *How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers?* IZA DP No 7829.

Euwals, R., Van Vuuren, D. & Wolthoff, R. (2010). Early retirement behaviour in the Netherlands: evidence from a policy reform. *De Economist*, 158, 209–236.

Fouarge, D. (2015). Beroepskenmerken van werkende 65-plussers. *ESB*, 100 (4713 & 4714), 420.

Fouarge, D., Grip, A. de & Montizaan, R. (2011). *Pensioenverwachtingen en personeelsbeleid. Verslag van de ROA enquête 2011*. Maastricht: ROA-R-2011/9.

Fouarge, D. & Montizaan, R. (2015). Hoe bereid zijn werkgevers om ouderen aan te nemen? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(3), 256–269.

Graaf-Zijl, M. de, Horst, A. van der & Vuuren, D. van (2015). Langdurige werkloosheid. Afwachten én hervormen. Den Haag: Centraal Planbureau.

Grip, A. de & Dijksman, S. (2004). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1995–2000. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 169–181.

Grip, A. de, Fouarge, D. & Montizaan, R. (2013). How sensitive are individual retirement expectations to raising the retirement age? *De Economist*, 161(3), 225–251.

Haider, S. & Loughran, D. (2015). Elderly labor supply. Work or play? In K. Christensen & B. Schneider. *Workplace Flexibility: Realigning 20th-Century Jobs for a 21st-Century Workforce*, Cornell University Press.

Hooftman, W., Steenbeek, R. & Zwaan L. van der. (2016). *A qualitative study on the perceived (dis)advantages of employing retired workers*. TNO, mimeo.

Jousten, A., Lefèbvre, M., Perelman, S. & Pestieau, P. (2010). The effects of early retirement on youth unemployment: The case of Belgium. In J. Gruber & D. Wise (eds.), *Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment*, University of Chicago Press.

Kalwij, A., Kapteyn, A. & De Vos, K. (2010). Retirement of older workers and employment of the young. *De Economist*, *158*(4), 341–359.
Kanabar, R. (2015). Post-retirement labour supply in England. *The Journal of the Economics of Ageing*, 6, 123–132.
Kapteyn, A., Vos, K. de & Kalwij, A. (2010), Retirement and employment of the young in the Netherlands. In J. Gruber & D. Wise (eds.), *Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment*, University of Chicago Press.
Kim, S. & Feldman, D. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 1195–1210.
Komp, K., Tilburg, T. van & Groenou, M. van (2010). Paid work between age 60 and 70 years in Europe: a matter of socio-economic status? *International Journal of Ageing and Later Life*, 5(1), 45–75.
Larsen, M. & Pedersen, P. (2015). *Labor force activity after 60*. IZA DP No 9393.
Levitt, S. (2004). Testing theories of discrimination: evidence from weakest link. *Journal of Law and Economics*, 47(2), 431–452.
Maestas, N. (2010). Back to work expectations and realizations of work after retirement. *Journal of Human Resources*, 45(3), 718–748.
Messe, P. J., Moreno-Galbis, E., & Wolff, F. C. (2014). Retirement intentions in the presence of technological change: Theory and evidence from France. IZA Journal of Labor Economics, 3(1), 8.
Montizaan, R. (2016). Post-retirement employment: Determinants and labor market consequences, Mimeo.
Montizaan, R., Cörvers, F., & de Grip, A. (2010). The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment. *Labour Economics*, 17, 240–247.
Mulders, J., van Dalen, H., Henkens, K. & Schippers, J. (2014). How likely are employers to rehire older workers after mandatory retirement? A vignette study among managers, *De Economist*, Vol. 162(4), 415–431.
Munnell, A. & Wu, A. (2012). *Are aging baby boomers squeezing young workers out of jobs*. Center for retirement research at Boston College, Working Paper, 1218.
Nimwegen, N. van & Praag, C. van (2012). *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012. Actief ouder worden in Nederland*. Amsterdam: NIDI boek 86.
Novikova, E. & Dingemans, E. (2016). Doorwerken na pensioen in Europa. *DEMOS*, 32(3), 8.
OECD (2013). *Employment Outlook 2013*. Paris: OECD.
Pettersson, J.(2011). *Instead of bowling alone? Unretirement of old age pensioners*. Working Paper No. 2011: 14, Department of Economics, Uppsala University.
ROA (2015a). *Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014)*. Maastricht: ROA-TR-2015/5.
ROA (2015b). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht: ROA-R-2015/6.
Solinge, H. van & Henkens, K. (2016). Doorwerken na pensioen vooral populair in hogere functies. *DEMOS*, 32, 8.
Werff, S. G., Heyma, A., & Bisschop, P. (2012). Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk? (No. 2012-63). SEO Economisch Onderzoek.

Van Soest, A. & Kantarci, T. (2007). *Phased and partial retirement: preferences and limitations*. Netspar Panel Paper 5.

Vesile, K. (2014). *The Retirement-Consumption Puzzle and Unretirement*. Netspar Discussion Paper No. 11/2014-049.

Wind, A. de, & van der Beek, A. (2014). Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement-results from a longitudinal study in the Netherlands. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(2), 186.

Zwaan, L. van der, Steenbeek, R. & Hooftman, W. (2016). *A mixed methods study on working beyond the statutory retirement age*. TNO, mimeo.

Bijlage A: Gebruikte databronnen

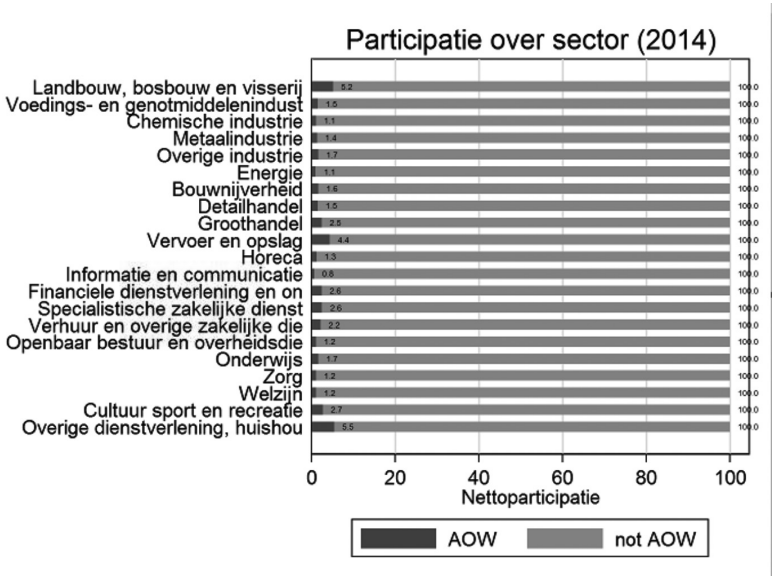
Voor de hier gepresenteerde resultaten is gebruik gemaakt van verschillende databronnen. In de eerste plaats is gebruik gemaakt van de op CBS Statline beschikbare cijfers (de meeste data hebben betrekking op de jaren 2003–2015). In de tweede plaats is gebruik gemaakt van de microdata van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van CBS. EBB-data dekken de periode 1996–2014 en bieden bijvoorbeeld de mogelijkheid om in te gaan op de beroepsachtergrond van werkenden in de AOW-leeftijd. Ondanks de grote steekproefomvang van EBB is de arbeidsdeelname van AOW'ers in omvang beperkt. In de derde plaats maken wij derhalve ook gebruik van bij CBS beschikbare administratieve data. Een deel van de analyses is dan ook gebaseerd op een koppeling tussen data uit de Gemeentelijke basisadministratie, registers van mensen met een AOW-uitkering en de bij CBS beschikbare databestanden over banen en beloning. Er is een koppeling gemaakt tussen deze bestanden voor 2006, 2010 en 2014. In de vierde plaats maken wij gebruik van arbeidsmarktindicatoren uit het ROA ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS). Ten slotte maken wij gebruik van OESO-cijfers over de arbeidsdeelname van jongeren en ouderen in verschillende OESO-landen. In de analyses volgen wij CBS en tellen wij elke persoon in de leeftijd 15–74 jaar die werk heeft voor minimaal 1 uur per week mee als 'werkzaam'.

Beschikbare data laten het niet altijd toe om precies in te zoomen op AOW-gerechtigden. Om die reden zijn er pragmatische keuzen gemaakt waarbij soms uitgegaan wordt van een leeftijdsafbakening vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd (bijvoorbeeld in de EBB-data) in plaats van het al dan niet ontvangen van een AOW-uitkering (bijvoorbeeld in de SSB-data). Daar waar de cijfers betrekking hebben het jaar 2012 of eerder is dit geen probleem

omdat de AOW-leeftijd toen 65 jaar was. Vanaf 2013 stijgt de leeftijd waarop men recht heeft op AOW. Zo is de AOW-gerechtigde leeftijd in 2015 65 jaar en 3 maanden en in 2016 65 jaar en 6 maanden.

Bijlage B: Additionele figuren

Figuur B.1 Aandeel AOW'ers onder werkende 15-74 jarigen naar sector, 2014



Bron: SSB, ROA bewerking

Bijlage C: Additionele tabellen

Tabel C.1 Determinanten van werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in 2014

Afhankelijke variabele: werken na AOW	
Leeftijd	-0,082***
Leeftijd kwadraat	0,043***
Geslacht (vrouw)	-0,017***
Zelfstandig in 2006	0,207***
Burgerlijke staat (Weduwe / Weduwnaar = ref)	
Getrouwd / Samenwonend	-0,030***
Alleenstaand	-0,036***
Gescheiden	-0,001
Log inkomen in 2006	-0,163***
Log inkomen kwadraat	0,008***
Observaties	444.789

Bron: SSB, bewerking ROA

OVERZICHT UITGAVEN IN DE OPINION PAPER SERIE

1 Een 10 voor governance (2007)
Lans Bovenberg en René Maatman
2 Blinde vlekken van de denkers en doeners in de pensioensector (2007)
Kees Koedijk, Alfred Slager en Harry van Dalen
3 Efficiëntie en continuïteit in pensioenen: het FTK nader bezien (2007)
Casper van Ewijk en Coen Teulings
4 Jongeren met pensioen: Intergenerationele solidariteit anno 21e eeuw (2007)
Mei Li Vos en Martin Pikaart
5 Marktwerking in de pensioensector? (2007)
Jan Boone en Eric van Damme
6 Modernisering van het uitvoeringsmodel voor pensioenregelingen en marktwerking (2007)
Arnoud Boot
7 Differentiatie naar jong en oud in collectieve pensioenen: een verkenning (2008)
Roderick Molenaar en Eduard Ponds
8 Maatwerk in Nederlandse pensioenproducten (2008)
Theo Nijman en Alwin Oerlemans
9 Je huis of je leven? Eigen betalingen voor woon- en welzijnsvoorzieningen voor ouderen en optimalisatie van de pensioenportfolio (2008)
Lou Spoor
10 Individuele pensioenoplossingen: doel, vormgeving en een illustratie (2008)
Zvi Bodie, Henriëtte Prast en Jan Snippe
11 Hoe kunnen we onze risico's efficient delen? Principes voor optimale sociale zekerheid en pensioenvoorziening (2008)
Coen Teulings
12 Fiduciair management: panacee voor pensioenfondsen? (2008)
Jan Bertus Molenkamp
13 Naar een solide en solidair stelsel (2008)
Peter Gortzak
14 Het Nederlandse pensioenstelsel: weerbaar en wendbaar (2008)
Gerard Verheij
15 Het managen van lange- en korte termijn risico's (2009)
Guus Boender, Sacha van Hoogdalem, Jitske van Londen
16 Naar een reëel kader voor pensioenfondsen (2009)
Casper van Ewijk, Pascal Janssen, Niels Kortleve, Ed Westerhout), met medewerking van Arie ten Cate
17 Kredietcrisis en Pensioenen: Modellen (2009)
Guus Boender
18 Kredietcrisis en pensioenen: structurele lessen en korte termijn beleid (2009)
Lans Bovenberg en Theo Nijman
19 Naar een flexibele pensioenregeling voor ZZP'ers (2009)
Frank de Jong

20 Ringfencing van pensioen-vermogens (2009)
René Maatman en Sander Steneker
21 Inflation Risk and the Inflation Risk Premium (2009)
Geert Bekaert
22 TIPS for Holland (2009)
Zvi Bodie
23 Langer doorwerken en flexibel pensioen (2009)
Jolande Sap, Joop Schippers en Jan Nijssen
24 Zelfstandigen zonder pensioen (2009)Fieke van der Lecq en Alwin Oerlemans
25 "De API is een no-brainer" (2009)
Jacqueline Lommen
26 De pesioenagenda 2009–2010 (2009)
Benne van Popta
27 Consumenten aan het roer. Strategische toekomstvisies voor de Nederlandse pensioensector (2010)
Niels Kortleve en Alfred Slager
28 Het pensioen van de zzp'er fiscaal-juridisch bezien: wie is er aan zet? (2010)
Gerry J.B. Dietvorst
29 Normen voor de pensioen-aansprakenstatistiek (2010)
Elisabeth Eenkhoorn en Gerrit Zijlmans
30 Over de wenselijkheid van de uitgifte van geïndexeerde schuld door de Nederlandse overheid (2010)
Casper van Ewijk en Roel Beetsma
31 Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid? De doorgroei van de zzp'er (2010)
Ad Nagelkerke, Willem Plessen en Ton Wilthagen
32 Leidt uitvoering door concurre-rende zorgverzekeraars tot een doelmatige en financieel houdbare AWBZ? (2010)
Erik Schut en Wynand van de Ven
33 Herziening Financieel Toetsings-kader (2010)
Frank de Jong en Antoon Pelsser
34 Decumulatie van pensioenrechten (2010)
Gerry Dietvorst, Carel Hoog-hiemstra, Theo Nijman & Alwin Oerlemans
35 Van toezegging naar ambitie – Een betaalbaar reëel pensioen dat eerlijk is over de risico's en aanpasbaar voor exogene ontwikkelingen (2010)
Dick Boeijen, Niels Kortleve en Jan Tamerus
36 Now is the time. Overstap naar degressieve pensioenopbouw nu wenselijk en mogelijk (2010)
Lans Bovenberg en Bart Boon
37 Het Pensioenlabel als basis voor toezicht (2010)
Agnes Joseph en Dirk de Jong
38 De gouden standaard bij beleidsvoorbereiding (2011)
Peter Kooreman en Jan Potters
39 Risicoprofielmeting voor beleggingspensioenen (2011)
Benedict Dellaert en Marc Turlings
40 Naar een dynamische toekomstvoorziening. Integratie van werk, pensioen, zorg en wonen over de levensloop (2011)
Lans Bovenberg, Wouter Koelewijn en Niels Kortleve
41 Duurzame pensioenen from scratch (2011)
Gert Bos en Martin Pikaart
42 Marktoplossingen voor langlevenrisico (2011)
Sylvain de Crom, Anne de Kreuk, Ronald van Dijk, Michel Vellekoop en Niels Vermeijden
43 Het gebruik van ALM-modellen (2011)
Guus Boender, Bas Bosma en Lans Bovenberg

44 Het pensioenfonds van de toekomst: risicodeling en keuzevrijheid (2011)
Jan Bonenkamp, Lex Meijdam, Eduard Ponds en Ed Westerhout
45 Hoe reëel is reëel? (2012)
Ronald Mahieu en Alexander de Roode
46 Toezicht door DNB op de toepassing van de prudent person-regel in relatie tot het nieuwe pensioencontract (2012)
Jacqueline van Leeuwen
47 Naar een duurzaam financierings-model voor hypotheken (2012)
Lans Bovenberg
48 Rationeel beleid voor irrationele mensen (2013)
Henriëtte Prast
49 Pensioenorganisaties en communicatiewetgeving (2013)
Louise Nell en Leo Lentz
50 Langdurige tijdelijke arbeidsrela-ties als stimulans voor een hogere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt (2013)
Frank Cörvers
51 Mijn pensioen staat als een huis (2013)
Marc de Graaf en Jan Rouwendal
52 Waarom mensen de pensioenvoor-bereiding uitstellen en wat daar tegen te doen is (2014)
Job Krijnen, Seger Breugelmans en Marcel Zeelenberg
53 Sociale interacties van invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen (2014)
Maarten van Rooij, Niels Vermeer en Daniel van Vuuren
54 Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing? (2014)
Didier Fouarge en Andries de Grip
55 Innovaties in wonen, arbeid, pensioen en de rol van pensioenfondsen (2014)
Kees Koedijk en Alfred Slager
56 Persoonlijke pensioenrekeningen met risicodeling (2014)
Lans Bovenberg en Theo Nijman
57 Een pensioenregeling voor zelfstandigen: de voor- en nadelen van een opt-in (2014)
Mauro Mastrogiacomo, Rik Dillingh en Klaas Bangma
58 De dubbelhartige pensioen-deelnemer. Over vertrouwen, keuzevrijheid en keuzes in pensioenopbouw (2015)
Harry van Dalen en Kène Henkens
59 Boekhoudkundige regelgeving voor bedrijfspensioenfondsen: van IAS 19 naar IAS 19R (2015)
Tim Boonen en Anja De Waegenaere
60 Ringfencing binnen het algemeen pensioenfonds (APF) en andere pensioenuitvoerders (2015)
René Maatman en Sander Steneker
61 Generatie-effecten van onjuiste parameterinschattingen (2015)
Frank de Jong, Joeri Potters, Bas Werker en Robin Zeeman
62 De kloof overbruggen tussen werkloosheid en pensioen (2015)
Irmgard Borghouts-van de Pas
63 Is maatwerk wenselijk bij de verhoging van de pensioenleeftijd? (2015)
Niels Vermeer, Mauro Mastro-giacomo en Arthur van Soest
64 Kosten van langer leven en de evaluatie van medische technologie (2015)
Pieter van Baal, Job van Exel en Werner Brouwer
65 Werkgevers vitaliseren te weinig (2015)
Raymond Montizaan en Tinka van Vuuren
66 Willen we ons pensioen nog wel samen doen? (2016)
Harry van Dalen en Kène Henkens

67 Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland (2016)
Frank Cörvers en Bert van Landeghem

68 The ultimate forward rate: time for a step backwards? (2016)
Michel Vellekoop

69 Werken met een AOW – Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing (2017)
Ineke Bijlsma, Didier Fouarge en Raymond Montizaan

Netspar

Werken met een AOW

Wij laten zien dat het aantal pensioengerechtigden dat doorwerkt in Nederland nog zeer klein is. Hun aantal stijgt wel fors. De meeste mensen die doorwerken, doen dat in dezelfde sector waar zij ook werkzaam waren voordat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikten en doen dit vooral in kleinen banen. Het lijkt dus vooral om banen te gaan die als overbrugging dienen tussen werk en pensioen. Opvallend is dat financiële noodzaak een belangrijke rol speelt bij het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Wij vinden geen aanwijzingen voor verdringing op de arbeidsmarkt door dit stijgend aanbod.

Dit is een uitgave van:
Netspar
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

Februari 2017