



Grijs potentieel

Pensioengerechtigden bieden soelaas op krappe arbeidsmarkt

Inhoudsopgave

Samenvatting

3

Vergrijzing en tekorten op de arbeidsmarkt

6

Het grijze arbeidspotentieel

9

**Werkgevers cruciaal in stimuleren
ouderen naar werk**

13

Colofon

16

Pensioengerechtigden bieden soelaas op krappe arbeidsmarkt

Pensioengerechtigden die blijven werken, zogenoemde doorwerkers, zijn een vertrouwd gezicht geworden op de arbeidsmarkt. Van taxichauffeurs tot theateracteurs, doorwerkers zijn te vinden in alle sectoren.

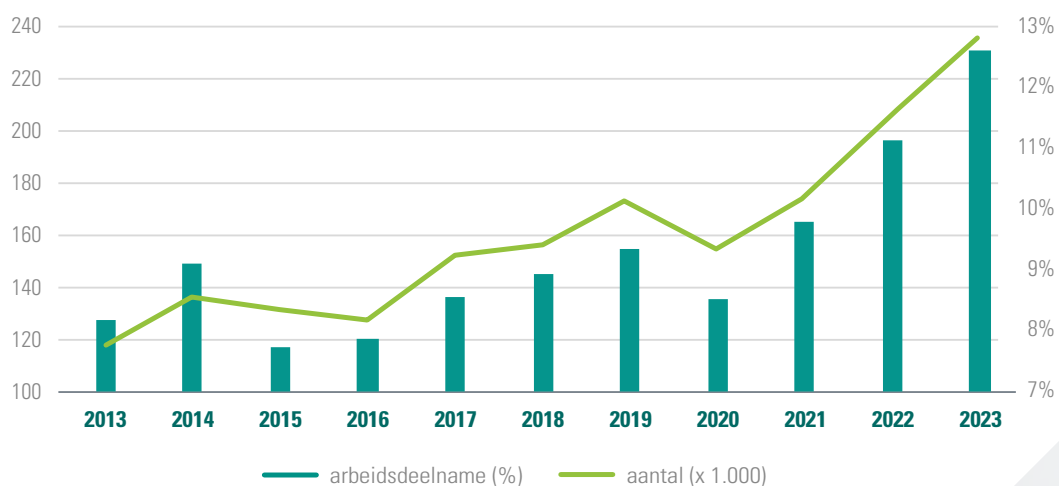
Doorwerkers zijn hard nodig vanwege de tekorten op de arbeidsmarkt. Toch is het onbenutte arbeidspotentieel nog groot. Naar schatting gaat het om ruim 250.000 gepensioneerden die in deeltijd zouden willen werken, bovenop de 236.000 pensioengerechtigden die al werkzaam zijn. Bij het activeren van dit onbenutte potentieel spelen werkgevers een belangrijke rol.

Doorwerkers vormen inmiddels een vertrouwd gezicht op de arbeidsmarkt en hun aantal groeit sterk. De groep pensioengerechtigden in de werkzame beroepsbevolking bestond in het derde kwartaal van 2023 uit 236.000 personen, zo schat ABN AMRO op basis van data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in. In 2013 waren dit er nog 185.000. De stijging is opzienbarend omdat mensen toch al langer door moesten werken vanwege een verhoging van de AOW-leeftijd, van 65 jaar en een maand in 2013 naar 66 jaar en 10 maanden in 2023.

Doorwerkers werken in de regel een paar jaar door, in deeltijd, zolang de gezondheid het toelaat en zolang ze er plezier in hebben. Noodzaak om te werken is er in de meeste gevallen niet. Mannen werken vaker door dan vrouwen, zelfstandigen werken vaker door dan werknemers en hoogopgeleiden werken vaker door dan praktisch opgeleiden; deze verschillen worden overigens in alle gevallen kleiner.

Naar verwachting blijft het aantal doorwerkers toenemen. Deels vanwege de vergrijzing, waardoor er meer pensioengerechtigden bij komen. Maar ook omdat de arbeidsdeelname van pensioengerechtigden blijft stijgen, aldus prognoses van het Centraal Planbureau (CPB). De combinatie van toenemende vergrijzing en een toenemende arbeidsdeelname heeft grote effecten op de arbeidsmarkt, zoals het voorbeeld van de 67-plussers laat zien. In aantal is de groep 67-plussers op de arbeidsmarkt verdubbeld in tien jaar, van 118.000 in 2013 naar 236.000 in 2023. Een kwart van deze stijging is toe te schrijven aan vergrijzing, terwijl driekwart het gevolg is van de gestegen arbeidsdeelname.

Figuur 1: Doorwerkers, 67-plussers



Bron: CBS, ABN AMRO



Nog altijd groot onbenut arbeidspotentieel

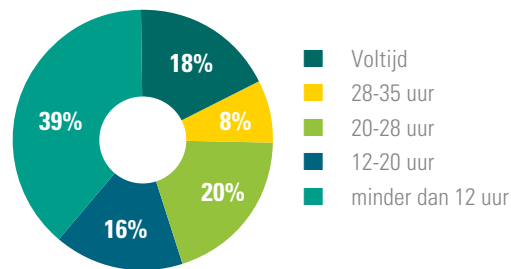
Toch is het onbenut arbeidspotentieel onder volledig gepensioneerden groter dan het aantal pensioengerechtigden dat doorwerkt; ABN AMRO schat dit potentieel op basis van wetenschappelijk onderzoek in op 250.000 gepensioneerden. Mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan staat een aanzienlijk deel van volledig gepensioneerden open voor betaald werk. Het vaakst genoemd worden: 'plezier in het werk', 'zelf werktijden bepalen', maar ook 'gevraagd worden.' Opvallend is dat 'goede betaling' pas op de laatste plaats komt.

Gemotiveerd door aantrekkelijke werkzaamheden, flexibele werktijden, en de expliciete vraag van collega's om langer te blijven, zou een deel van de pensioengerechtigden aan kunnen blijven als werknemer. Ook kiezen pensioengerechtigden er steeds vaker voor om als zzp'er te ondernemen en klussen aan te nemen. Het aantal pensioengerechtigde zzp'ers dat bij de Kamer van Koophandel (KvK) staat ingeschreven is de afgelopen tien jaar meer dan verdrievoudigd tot 100.705.

Het toekomstig arbeidspotentieel onder pensioengerechtigden is te vinden onder de grote groep van huidige 55- tot 65-jarigen. Uit een rondvraag van het CBS blijkt dat 73 procent van de werknemers in deze groep misschien wel langer door wil werken dan de AOW-gerechtigde leeftijd, wat neerkomt op ruim 900.000 potentiële doorwerkers in de komende tien jaar. De belangrijkste voorwaarde die zij stellen, is dat het in deeltijd kan.

Het 'grijze potentieel' is dus aanzienlijk, alleen al gemeten in aantallen, en neemt de komende tien jaar toe. Tel hierbij op de ervaring en kennis die ouderen hebben opgebouwd en het is duidelijk waarom doorwerken een maatschappelijk belang dient, naast de individuele afwegingen van werknemers en werkgevers of andere opdrachtgevers.

Figuur 2: Doorwerkers werken meestal in deeltijd
(Arbeidsduur 67-plussers in 2023)



Bron: CBS, ABN AMRO

Werkgevers aan zet

Werkgevers spelen een belangrijke rol bij het activeren van het onbenutte arbeidspotentieel onder gepensioneerden. Werkgevers kunnen passend werk creëren voor gepensioneerden door goed te kijken welke werkzaamheden ook in deeltijd kunnen worden uitgevoerd of in 'klussen' zijn op te knippen die op zzp-basis kunnen worden uitgevoerd. Werkgevers kunnen tijdig in gesprek gaan met hun oudere werknemers over duurzame inzetbaarheid na de AOW-grens. Doorwerken in deeltijd zou integraal onderdeel kunnen zijn van het HR-beleid, met een geleidelijke uitfasering van werk in plaats van het abrupte alles-of-niets-pensioen dat nu de norm is.

Doorwerken is fiscaal aantrekkelijk, zowel voor werkgevers als voor werknemers, omdat de belastingdruk na de AOW lager is dan voor de AOW; het verschil kan oplopen tot 29 procent van de bruto loonsom in de eerste schijf (die gaat tot een inkomen van 38.098 euro), ofwel zo'n 11.000 euro. Juridisch is het pad voor doorwerken geëffend via de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd waarin de sociale zekerheid en arbeidsrechtelijke bescherming voor werkende AOW'ers sterk is beperkt ten opzichte van andere werknemers. Zo zijn AOW'ers niet verzekerd tegen werkloosheid (WW) of arbeidsongeschiktheid (WIA) en is de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers teruggebracht tot zes weken, in plaats van twee jaar.

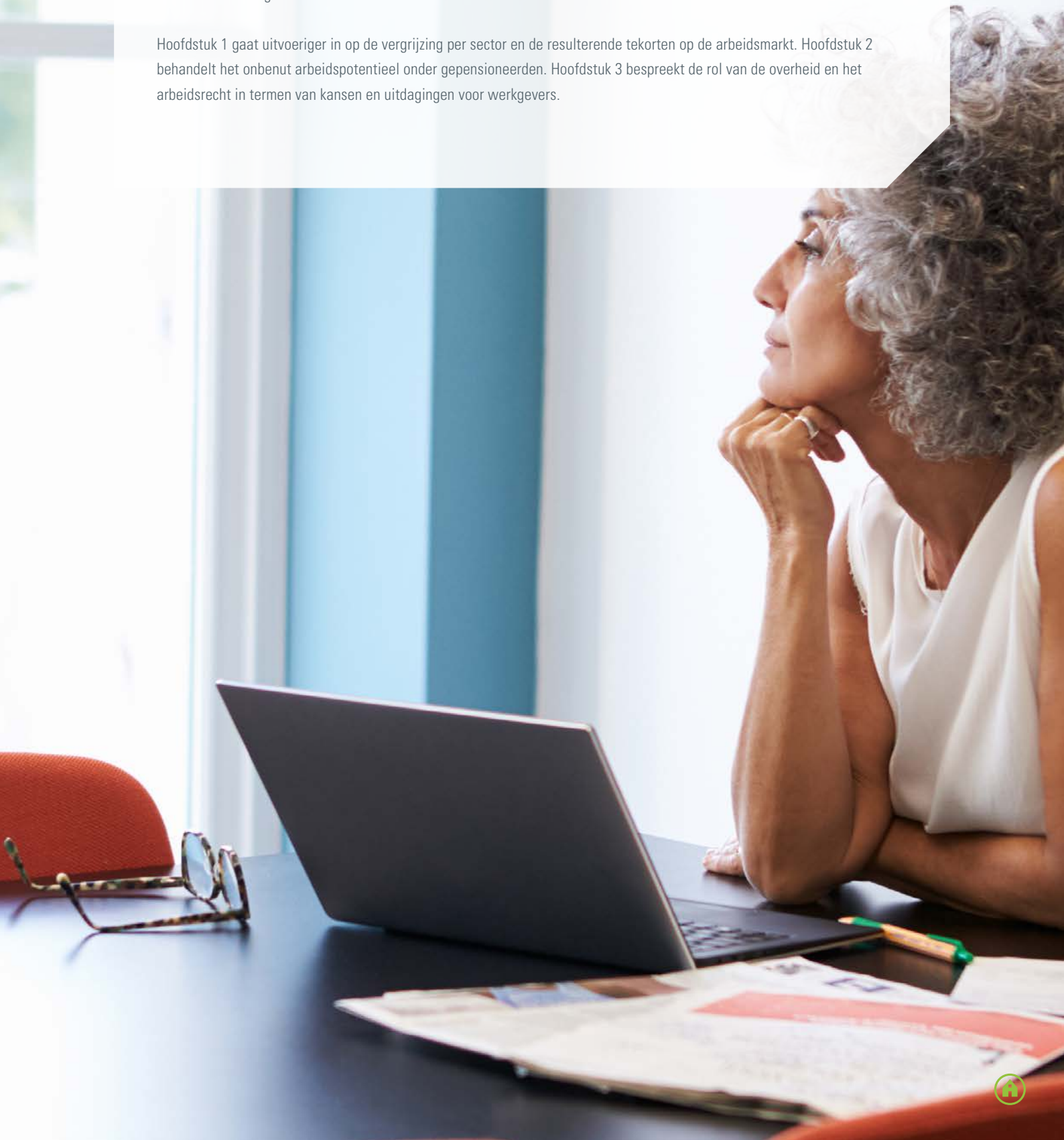
Nieuwe vormen van flexibiliteit zijn nodig die tegemoetkomen aan de wensen van pensioengerechtigden en werkgevers. Zo zijn er gespecialiseerde uitzendbureaus, zoals uitzendbureau 65plus, die gepensioneerden bemiddelen. Gepensioneerden kunnen worden ingezet als flexibele schil of om bepaalde klussen of taken uit te voeren. Zoals bij de Erasmus Universiteit in Rotterdam waar gepensioneerden de examenwacht vormen, surveillanten en administrateurs die grote tentamens afnemen. Of zoals bij autoleasebedrijven waar gepensioneerden als chauffeur zij aan zij werken met studenten.



Meer gepensioneerden op de arbeidsmarkt

Dat pensioengerechtigden blijven werken, zal de komende jaren nog veel normaler worden dan nu, verwacht ABN AMRO. Omdat grote groepen werknemers en zelfstandigen de komende tien jaar de AOW-leeftijdsgrens passeren, neemt het aanbod aan doorwerkers toe. Het arbeidspotentieel van deze toekomstige gepensioneerden is groter dan dat van de huidige gepensioneerden, onder ander vanwege een groter aandeel aan werkzame vrouwen. De vraag naar doorwerkers neemt toe omdat het aantal jonge werknemers dat toetreedt tot de arbeidsmarkt te klein is om het grote aantal uittredende ouderen te vervangen.

Hoofdstuk 1 gaat uitvoeriger in op de vergrijzing per sector en de resulterende tekorten op de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 2 behandelt het onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden. Hoofdstuk 3 bespreekt de rol van de overheid en het arbeidsrecht in termen van kansen en uitdagingen voor werkgevers.





Vergrijzing en tekorten op de arbeidsmarkt

Het arbeidsaanbod zal naar verwachting afnemen, met name vanwege de vergrijzing. De resulterende tekorten aan arbeidskrachten kunnen deels worden opgevangen met doorwerkers. Doorwerkers zijn niet de enige oplossing – en ook niet toereikend als oplossing – maar de alternatieven, zoals een stijging van de arbeidsproductiviteit en een toename in immigratie, zijn moeilijk te realiseren of politiek niet gewenst. Werkgevers die in staat zijn om pensioengerechtigden aan zich te binden en productief in te zetten kunnen de vergrijzing (deels) het hoofd bieden en hebben op de krappe arbeidsmarkt een streepje voor.

Structurele krapte

De economische conjunctuur, die in 2023 drie kwartalen van krimp heeft laten zien, krijgt vooralsnog geen vat op de arbeidsmarkt. Het werkloosheidspercentage is laag (3,6 procent) en het aantal vacatures overstijgt sinds eind 2021 het aantal werklozen, een teken van uitzonderlijke spanning op de arbeidsmarkt. Dit wordt bevestigd door ondernemers. Zij noemen in de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van het CBS een 'tekort aan arbeidskrachten' het vaakst als belemmering voor de bedrijfsvoering. De arbeidsmarkt wordt, kortom, gekenmerkt door grote tekorten aan arbeidskrachten. En hoewel de arbeidsvraag in de marge wel wat afkoelt, zal de arbeidsmarkt structureel krap blijven, met name vanwege de vergrijzing, verwacht ABN AMRO.

Vanaf 2027 begint de totale beroepsbevolking te krimpen, terwijl de groep 65-plussers verder toeneemt. In de jaren vijftig van de vorige eeuw stonden tegenover elke gepensioneerde nog zeven mensen die tot de potentiële beroepsbevolking van 20 tot 64 jaar behoorden. Nu zijn dat er minder dan drie. Dit aantal zal tot 2040 naar verwachting verder afnemen tot iets meer dan twee. De toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en van 60-plussers, inclusief pensioengerechtigden, blijkt onvoldoende om het slinkende aanbod op te vangen. Een mogelijke beperking van asiel- en arbeidsmigratie zal het toch al onvoldoende arbeidsaanbod verder drukken.

Arbeidsvraag per sector

De overheid speelt een belangrijke rol in de structurele krapte op de arbeidsmarkt. Om te beginnen creëert de overheid veel vraag naar arbeid. Zeven procent van de werkzame beroepsbevolking werkt in de sector 'Openbaar bestuur en overheidsdiensten'. Hun aantal is met 40 procent gestegen, van 491.000 in 2013 tot 692.000 in 2023.

De toekomstige arbeidsvraag is ook aanzienlijk vanwege investeringen in klimaatmitigatie (zoals de energietransitie) en klimaatadaptatie (zoals het beschermingsprogramma's tegen hoog water). Bovendien is het ambtenarenapparaat sterk vergrijsd, zodat de arbeidsvraag vanuit vervanging hoog is. Doorwerkende ambtenaren zouden soelaas kunnen bieden maar ambtenaren verlaten de arbeidsmarkt juist relatief vroeg, blijkt uit CBS-cijfers, gemiddeld met 65 jaar en een maand.

Ook andere sectoren hebben de werkgelegenheid sterk zien groeien. Zo had de florerende sector informatie en communicatie in 2023 een werkzame beroepsbevolking van maar liefst 430.000 werknemers en zelfstandigen tegenover 271.000 in 2013. ABN AMRO verwacht dat de sector sterk zal blijven groeien als gevolg van de verdergaande digitalisering en opeenvolging van technologische innovaties in de sector, zoals de recente doorbraak in kunstmatige intelligentie. Maar of die groei ook gepaard gaat met een stijgende arbeidsvraag hangt af van de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. Mogelijkerwijs zijn toekomstige ICT'ers mede dankzij kunstmatige intelligentie dusdanig productief dat er juist minder arbeidskrachten in de sector nodig zijn. Hoewel ICT zich kenmerkt als sector waar relatief jonge mensen werkzaam zijn, is zelfs hier sprake van een aanzienlijke stijging van het aantal 65-plussers dat in de sector werkt: van tweeduizend in 2013 tot elfduizend in 2023.

Voor de immer uitdijende sector zorg en welzijn valt de toekomstige arbeidsvraag redelijk goed in te schatten, omdat de zorgvraag vooral wordt gedreven door demografische ontwikkeling. In de zorg snijdt de vergrijzing aan twee kanten. Terwijl ouder zorgpersoneel met pensioen gaat, hebben ouderen juist meer zorg nodig waardoor de vraag naar personeel toeneemt. Momenteel werkt een op de zes mensen van de beroepsbevolking in de zorg. Door de vergrijzing wordt de vraag naar zorg zo groot dat dit in 2040 zelfs een op de vier bedraagt, zo blijkt uit een projectie van de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR). Deze verwachting houdt geen rekening met technologische ontwikkelingen en verandering van beleid.

Met name in de ouderenzorg en de thuiszorg, waar menselijke handelingen onontbeerlijk zijn, neemt de vraag naar arbeid toe. Zorgaanbieders strijden om personeel en zetten ook steeds vaker gepensioneerden in. Zolang ze in fysiek zware taken worden ontzien komt de kennis en ervaring goed van pas, stelt Emile de Roy van Zuydewijn, oprichter van Emile Thuiszorg. Vooralsnog werkt Emile Thuiszorg voornamelijk met studenten, zegt de Roy van Zuydewijn, maar. "We breiden de studententeams nu uit met ervaren wijkverpleegkundigen als aanvulling op de studenten. Dit kan ook een gepensioneerde wijkverpleegkundige zijn." Ook gepensioneerde bedrijfs- en huisartsen blijven vaker één of twee dagen per week doorwerken om de grote vraag aan te kunnen. Deze ontwikkeling is terug te zien in de cijfers: inmiddels werken zo'n 50.000 65-plussers in de zorg, ongeveer 3,1 procent van het totale zorgpersoneel; in 2013 waren dit er 16.000, gelijk aan 1,2 procent van het totaal.

Meest vergrijsde sectoren

Sector	Aandeel 55-65 jaar
1. Openbaar bestuur en overheidsdiensten	24,1%
2. Vervoer en opslag	23,9%
3. Industrie	22,9%

Bron: CBS, ABN AMRO

Naast het openbaar bestuur, zijn de bedrijfstakken vervoer en opslag en industrie sterk vergrijsd. Ruim een kwart van de werknemersbanen wordt daar door 55-plussers vervuld. De grote uitstroom van werkenden die dit op middellange termijn tot gevolg heeft, zorgt voor extra vraag naar nieuwe werknemers.

Doorwerkers per sector

Als het gaat om doorwerkers bestaan er tussen sectoren grote verschillen. In de agrarische sector wordt het langste doorgewerkt waardoor het aandeel werkzame 65-plussers het hoogst is van alle bedrijfstakken, namelijk zo'n 7 procent. Ter vergelijking: in de sector met de meeste jonge werknemers, de horeca, bedraagt het aandeel 65-plussers slechts 2 procent.



Een verklaring voor het hoge aantal oudere werknemers in de agrarische sector is het hoge aantal bedrijfs-
hoofden of leden van het gezin die meewerken en het
relatief lage aantal werknemers 'van buiten'. Die
bedrijfs-
hoofden zijn doorgaans actief als zelfstandig
ondernemer, en juist voor hen geldt in alle sectoren
dat zij langer doorwerken dan gemiddeld. Uit de laatste
CBS-landbouw-
telling blijkt dat veel bedrijfs-
hoofden
ouder dan 50 jaar zijn en geen opvolger hebben. Door
aangescherpte wet- en regelgeving zet veel druk op de
bedrijfsvoering, waardoor het moeilijk is om opvolging te vinden en verjonging dus uitblijft.

Sectoren met de meeste 65-plussers

Sector	Aandeel
1. Landbouw, bosbouw en visserij	7,1%
2. Cultuur, sport en recreatie	6,6%
3. Vervoer en opslag	6,1%

Bron: CBS, ABN AMRO

De sector vervoer en opslag kent ook veel doorwerkers, met het op een na hoogste aandeel 65-plussers; ongeveer 6 procent van het totaal aantal werknemers. Een van hen is de [74-jarige vrachtwagenchauffeur](#) Wim Huzen die nog graag achter het stuur kruipt omdat hij er 'schik' in heeft en graag iets te doen heeft. Ook in de binnenvaart zijn AOW'ers aan boord een vertrouwd beeld geworden. In de binnenvaart waren vroeger "nauwelijks ouderen actief, maar tegenwoordig varen er kapiteins van ver in de zeventig en zelfs meer dan tachtig jaar oud", zegt binnenvaart-ondernemer en schipper Geerd van Veen. Zij verhuren zichzelf in de regel als zzp'er en rekenen dezelfde dagtarieven als jongere kapiteins. "De personeelsschaarste is enorm en kapiteins kunnen blijven varen zolang zij de periodieke keuring goed doorstaan."

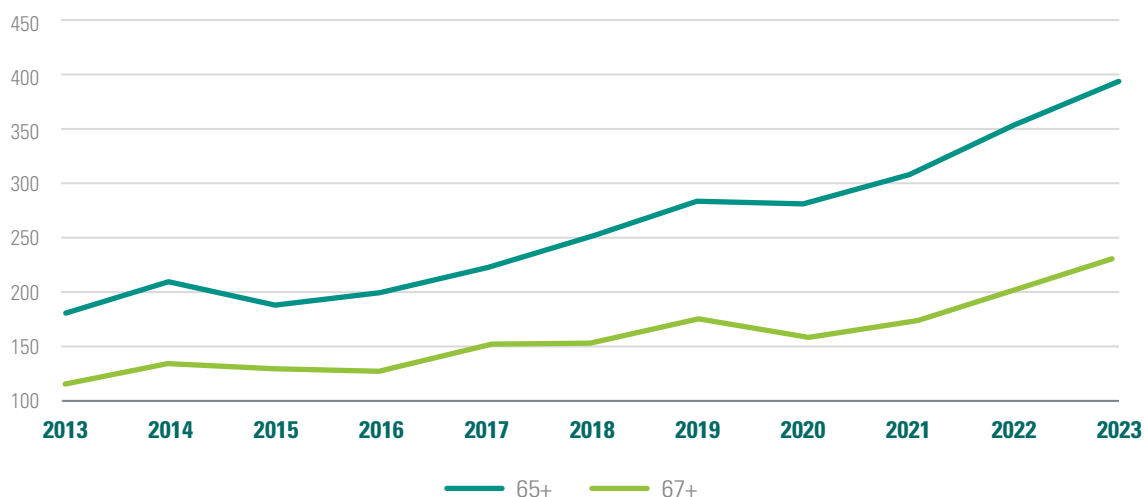




Het grijze arbeidspotentieel

In het derde kwartaal van 2023 verrichten zo'n 236.000 pensioengerechtigden betaald werk op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tien jaar eerder, in 2013, waren dat er nog 185.000. De stijging van 27,5 procent is opmerkelijk, te meer mensen langer door moesten werken omdat de AOW-leeftijd ook steeg, van 65 jaar en een maand in 2013 tot 66 jaar en tien maanden in 2023.

Figuur 3: Steeds meer doorwerkers
(werkzame beroepsbevolking 65+ en 67+)

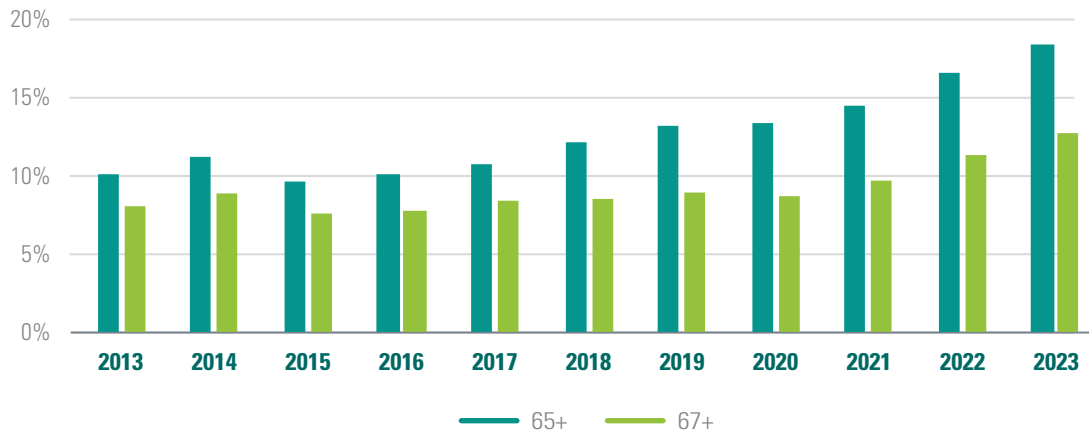


Bron: CBS, ABN AMRO

Qua werkzame ouderen is Nederland vanuit de achterhoede in Europa opgeklommen naar de voorhoede, vlak achter Zwitserland en Zweden. Overheidsbeleid heeft een belangrijke rol gespeeld: de verhoging van de AOW-leeftijd (67 jaar in 2024), maar ook de afschaffing van vervroegde uittredingsregelingen (VUT-regelingen). IJsland is de absolute nummer één in Europa met een arbeidsdeelname onder 65- tot 74-jarigen van 32 procent, vergeleken met 18,1 procent in Nederland.



Figuur 4: Arbeidsdeelname pensioengerechtigden stijgt
(netto arbeidsparticipatie van 65+ en 67+)



Ook 75-plussers, die de AOW-grens ruim gepasseerd zijn, zijn vaker actief op de arbeidsmarkt. Van hen hadden 47 duizend mensen betaald werk in het derde kwartaal van 2023, ofwel 3,2 procent van het totaal. Een flinke stijging ten opzichte van 2013 toen 21 duizend 75-plussers betaald werk hadden, gelijk aan 1,9 procent. Henk Kluver, 'de oudste medewerker van Nederland,' was een van hen. De fietsenmaker uit Amsterdam ging in 2018 op 95-jarige leeftijd met pensioen, na 81 jaar werkzaam te zijn geweest in de fietsenbranche. Tot aan zijn pensioen werkte Kluver dagelijks en met plezier.

Het grijze arbeidspotentieel bestaat niet alleen uit gepensioneerden die al werkzaam zijn, maar ook uit gepensioneerden die zouden willen werken maar niet werkzaam zijn. Dit onbenutte grijze arbeidspotentieel bestaat naar schatting uit 250.000 volledig gepensioneerden die klaarstaan om de arbeidsmarkt te betreden. Het totale arbeidspotentieel onder gepensioneerden, benut en onbenut, is dus gelijk aan 486.000 personen, te vergelijken met het aantal studenten aan hogescholen en universiteiten.

Het onbenutte arbeidspotentieel

Het onbenutte arbeidspotentieel aan gepensioneerden, die wel zouden willen werken maar dat nu niet doen, is naar schatting 250.000. Dit volgt uit een [enquête](#) onder volledig gepensioneerden van onderzoekers Ellen Dingemans (Universiteit Tilburg), Kène Henkens (Rijksuniversiteit Groningen) en Hanna van Solinge (NIDI). Van 842 niet werkende volledig gepensioneerden tussen 65 en 80 jaar staat 41 procent open voor betaald werk. De onderzoekers schatten in dat een kwart van hen ook te activeren is, een 'conservatieve schatting' zoals ze zelf zeggen. Op basis van bevolkingsgegevens van het CBS en deze resultaten berekent ABN AMRO het huidige onbenut arbeidspotentieel op ongeveer 250.000 personen.

Het onbenutte grijze arbeidspotentieel is dus aanzienlijk, alleen al gemeten in aantallen, en neemt de komende tien jaar toe. Tel hierbij op de ervaring en kennis die ouderen hebben opgebouwd en het is duidelijk waarom doorwerken een maatschappelijk belang dient, naast de individuele afwegingen van werknemers en werkgevers of andere opdrachtgevers. Zo valt ook te lezen in de motivatie bij het wetsvoorstel *Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*:



“Het faciliteren van het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is naar de mening van de regering niet alleen van belang voor de samenleving als geheel, die hierdoor langer gebruik kan maken van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn, maar ook voor werknemers zelf die om uiteenlopende redenen behoefte kunnen hebben om te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.”

Motivatie voor doorwerkers

Uit de genoemde enquête onder volledig gepensioneerden blijkt dat een aanzienlijk deel open staat voor betaald werk mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Het vaakst genoemd worden: ‘plezier in het werk’, ‘zelf werktijden bepalen’, maar ook ‘gevraagd worden.’ Deze antwoorden suggereren dat werkgevers een belangrijke rol spelen in de motivatie om door te werken. Opvallend is dat ‘goede betaling’ pas op de laatste plaats genoemd wordt.

Ook de huidige doorwerkers doen dit meestal niet uit financiële noodzaak. Dit blijkt uit vele onderzoeken en gesprekken waarin gepensioneerden gevraagd is naar hun motivatie om door te werken. Schaamte kan hier een rol spelen en sommige respondenten ervan weerhouden om toe te geven dat ze extra inkomen nodig hebben. Maar ook uit cijfers van het CBS blijkt dat Nederlanders flink gespaard hebben voor hun pensioen en dat doorwerken in de meeste gevallen als optioneel gezien kan worden.

Internationaal gezien heeft Nederland een van de beste pensioenstelsels, zo blijkt bijvoorbeeld uit de nummer 1 positie in de 2023 Mercer CFA Institute Global Pension Index, waar gekeken is of een pensioenstelsel houdbaar is en of het voldoende pensioen oplevert. Er gaat een divers beeld schuil achter deze nummer 1 positie, bijvoorbeeld van mensen die geen volledig AOW ontvangen, of weinig aanvullend pensioen hebben opgebouwd. De publicatie Materiële Welvaart in Nederland, editie 2022, van het CBS, laat zien dat 95 procent van de AOW'ers aanvullend pensioen ontvangt. Meestal vanuit een pensioenregeling van het bedrijf of de bedrijfstak waar ze werkzaam zijn geweest. Voor veel zelfstandige ondernemers geldt dat ze kapitaal hebben opgebouwd in hun bedrijf dat ze voor pensioen kunnen gebruiken. Huizenbezitters hebben veelal vermogen in hun huis opgebouwd dat voor het pensioen kan dienen.

Naast financiële redenen zijn er nog drie hoofdredenen te onderscheiden waarom mensen doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. Het sociale motief: mensen genieten van hun werk, van bezig zijn en van het samenwerken met collega's. Door niet van de ene dag op de andere helemaal te stoppen, maar het langzaam af te bouwen, maken ze de overgang naar niet meer werken makkelijker. Het persoonlijke motief houdt verder verband met de betekenis van werk voor de werkende. Veel mensen halen een groot deel van hun zelfbeeld en eigenwaarde uit hun werk. Dan is er nog het organisatiemotief: als je werkgever of je collega's niet zonder je kunnen en heel graag willen dat je blijft, op zijn minst in deeltijd. Veel mensen werken graag door als ze anderen daarmee helpen en zich nuttig voelen.

Toekomstig arbeidspotentieel gepensioneerden

Het arbeidspotentieel onder pensioengerechtigden in de nabije toekomst is te vinden onder de huidige 55- tot 65-jarigen, een zeer grote groep van gezonde en vitale ouderen. Uit een CBS-rondvraag blijkt dat 73 procent van de werknemers in deze groep misschien wel langer wil doorwerken dan de AOW-gerechtigde leeftijd; het gaat om 930 duizend potentiële doorwerkers. De keuze om ‘in deeltijd te kunnen werken’ is de meest genoemde voorwaarde om door te willen gaan. Werkgevers kunnen hierop inspelen door goed te kijken welke werkzaamheden daadwerkelijk in deeltijd kunnen worden uitgevoerd of in ‘klussen’ zijn op te knippen die op zzp-basis kunnen worden uitgevoerd.

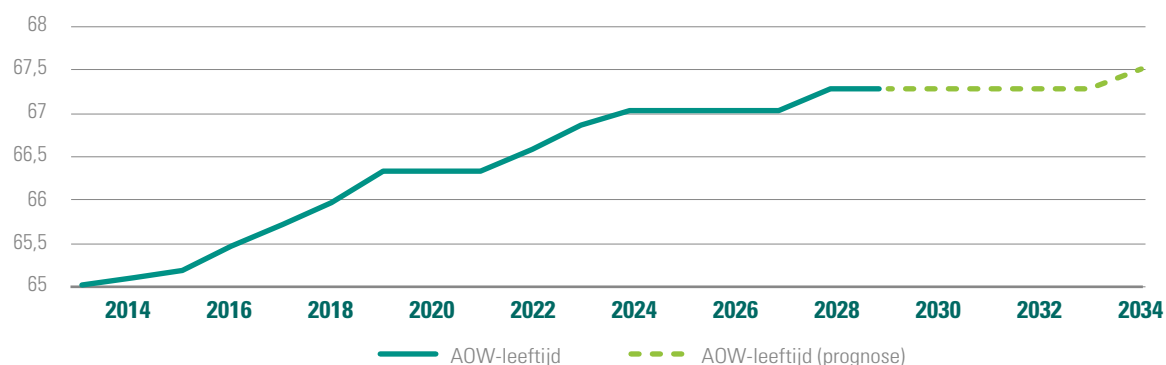


De komende tien jaar verwacht ABN AMRO een verdere stijging van het aantal werkzame gepensioneerden. Daarvoor zijn meerdere redenen aan te wijzen. Ten eerste: de groep 55- tot 65-jarigen die de komende jaren de AOW-leeftijdsgrens bereikt is als cohort 14,5 procent groter dan de groep die haar voorging, de huidige 65- tot 75-jarigen. Ten tweede stijgt de arbeidsdeelname omdat huidige en toekomstige gepensioneerden doorgaans gezonder en vitaler zijn dan de generaties ervoor. Ten derde stijgt de arbeidsdeelname vanwege veranderende kenmerken van de toekomstig gepensioneerden. Die zijn gemiddeld hoger opgeleid en bovendien stijgt het aandeel werkzame vrouwen. Ten derde houden de structurele arbeidstekorten door vergrijzing aan, zodat de vraag naar doorwerkers stijgt.

De AOW-gerechtigde leeftijd

In 2024 ontvangen zo'n 3,6 miljoen mensen een AOW-basispensioen en is de AOW-gerechtigde leeftijd gelijk aan 67 jaar. Deze leeftijd is vanaf 2024 gekoppeld aan de levensverwachting en wordt telkens vijf jaar vooruit vastgesteld. De AOW-leeftijd in 2029 is vastgesteld op 67 jaar en drie maanden. De verwachte stijging van de AOW-leeftijd tussen 2029 en 2034 is gering, namelijk drie maanden en hangt samen met de geringe verwachte stijging in de levensverwachting.

Figuur 5: Stijging AOW-leeftijd vlakt af
(van 2013 tot 2034)



Bron: CBS, ABN AMRO

Het effect van een verhoging van AOW-leeftijd op het aantal doorwerkers is niet eenduidig en verdient nader onderzoek. Enerzijds zijn mensen, gemiddeld genomen, minder geneigd of in staat zijn om langer door te werken als de AOW-leeftijd wordt verhoogd. Anderzijds, speelt de AOW-leeftijd een belangrijke rol als norm. Als deze norm verschuift, en het dus normaler wordt om langer door te werken voor een grote groep mensen, blijft doorwerken na de AOW even normaal als voor de verhoging. Het verhogen van de AOW-leeftijd aan sich leidt dus tot minder of evenveel doorwerkers. Veelzeggend is dat het aantal doorwerkers de laatste tien jaar sterk is gestegen, met bijna 30 procent, terwijl de AOW-leeftijd aanzienlijk verhoogd is, met een jaar en negen maanden.



Werkgevers cruciaal in stimuleren ouderen naar werk

Werkgevers spelen een belangrijke rol om het arbeidspotentieel onder gepensioneerden aan te spreken. Werkgevers kunnen passend werk creëren voor gepensioneerden door goed te kijken welke werkzaamheden ook in deeltijd kunnen worden uitgevoerd of in 'klussen' zijn op te knippen die op zzp-basis kunnen worden uitgevoerd. Om echt gebruik te kunnen maken van het grijze arbeidspotentieel is een zienswijze nodig waarbij deeltijdwerk na de AOW integraal onderdeel wordt van de bedrijfscultuur. Zo'n nieuwe norm ten aanzien van doorwerkers zal de komende jaren vorm moeten krijgen.

Zzp'ers en werknemers

Het aantal mensen dat na het pensioen start met ondernemen stijgt. Vaak werken zij in de zakelijke dienstverlening, gezondheidszorg of logistiek, zegt adviseur Angèle Magré van de Kamer van Koophandel (KVK). Het aantal pensioengerechtigde zzp'ers dat bij de KVK staat ingeschreven is de afgelopen tien jaar meer dan verdrievoudigd tot 100.705.

De groep zelfstandigen, waar naast zzp'ers ook bijvoorbeeld directeur-grotaandeelhouders onder vallen, werkt gemiddeld twee jaar langer door dan werknemers, zo blijkt uit de maatwerktafel Pensioenleeftijd 2001-20022 van het CBS. De groep zelfstandigen is dan ook oververtegenwoordigd binnen de groep doorwerkers; binnen de hele werkzame beroepsbevolking is het aantal zelfstandigen 16 procent, terwijl dat voor 67-plussers 53 procent is.

Om werknemers te behouden doen werkgevers er goed aan om tijdig in gesprek te gaan met hun oudere werknemers met als inzet duurzame inzetbaarheid na het ingaan van de AOW. Doorwerken in deeltijd zou integraal onderdeel kunnen zijn van het HR-beleid, met een geleidelijke uitfasering van de werkzaamheden in plaats van het abrupte alles-of-niets-pensioen dat nu de norm is. Bij de beslissing van werkgevers om een AOW'er aan te nemen, geven vooral bekendheid met de medewerker, speciale ervaring en flexibiliteit de doorslag.

Heersende sociale normen vormen echter een belemmering om doorwerkers aan te nemen. Uit een onderzoek van Harry van Dalen (Universiteit Tilburg) en Kène Henkens (Rijksuniversiteit Groningen) blijkt dat er een significant verschil is in de houding van werkgevers ten aanzien van werknemers net onder en net boven de AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd wordt gezien als een sociale norm die impliceert tot wanneer iemand productief is en wanneer het tijd is om met pensioen te gaan. Deze norm speelt ook voor werknemers een rol: tal van generaties zijn immers opgegroeid met het idee dat het pensioen op hun 65ste start. Onder invloed van de krapte op de arbeidsmarkt is de houding van werkgevers aan het veranderen; ook de sociale norm lijkt te veranderen, getuige de groeiende arbeidsdeelname van pensioengerechtigden.

Doorwerken loont fiscaal

Doorwerken na de AOW is fiscaal aantrekkelijk omdat de belastingdruk na het ingaan van de AOW lager is dan ervoor. De kosten voor de werkgever en het nettoloon dat de werknemer ontvangt liggen dan namelijk dicht bij elkaar; de zogenoemde 'loonwig' is kleiner. Het verkleinen van de loonwig, door de lasten op arbeid te verlagen, is een vaak bepleite maatregel die voor gepensioneerden dus al verwezenlijkt is – net als het vaak bepleite universeel basisinkomen, wat het AOW-basispensioen in feite is.

Het grootste verschil in belastingdruk komt door het wegvallen van de AOW-premie zelf, gelijk aan 17,9 procent van het belastbaar inkomen uit werk (box 1) in de eerste belastingschijf die loopt tot 38.098 euro.

Ook alle werknemersverzekeringen komen na de AOW te vervallen, zoals de Ziektewet, WW (werkloosheid) en WIA (arbeidsongeschiktheid). De premies verschillen enigszins per sector, maar komen gemiddeld neer op zo'n 11 procent van het brutoloon. Als er bovendien een pensioenregeling is die stopt – in Nederland geldt geen pensioenplicht, al genieten de meeste werknemers een dergelijke regeling – dan komt de pensioenpremie ook te vervallen. Deze bedraagt al gauw 20 procent van het brutoloon. Dit 'voordeel' laten we in de tabel buiten beschouwing omdat de verschillen tussen pensioenregelingen zeer groot zijn.

Belastingdruk inkomsten box 1 in 2024

	tot € 38,098	meer dan € 38,098	meer dan € 75,518
na AOW	19,07%	36,97%	49,5%
voor AOW	36,97% + ca. 11%	36,97% + ca. 11%	49,5% + ca. 11%
Verskil	ca. 29%	ca. 11%	ca. 11%

Bron: Belastingdienst, ABN AMRO

Het belastingvoordeel bij doorwerken kan oplopen tot 29 procent van de bruto loonsom in de eerste schijf, ofwel zo'n 11.000 euro. Als de werknemer of zelfstandige een volledig AOW-pensioen als inkomen ontvangt, waarover uiteraard al een deel van het belastingvoordeel wordt genoten, dan blijft van het doorwerk-belastingvoordeel iets meer dan 5500 euro over. In de tweede schijf kan het voordeel oplopen tot zo'n 4000 euro en in de derde schijf is het voordeel gelijk aan 11 procent van de bruto loonsom.

Alle premies en belastingen worden ingehouden door de werkgever, maar dat betekent niet dat de fiscale voordelen van doorwerken ook uitsluitend (of zelfs voornamelijk) bij de werkgever terecht komen. Omdat de overheid minder belasting ontvangt, valt er meer te verdelen tussen werkgever en werknemer. Het belastingvoordeel daalt neer bij beide, na een (her)onderhandeling van arbeidsvoorwaarden als werktijden, inzetbaarheid en salaris.

Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Met betrekking tot de arbeidsrechtelijke positie van doorwerkers is het pad geëffend via de *Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*. In deze wet zijn een aantal arbeidsrechtelijke bepalingen gewijzigd om het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken; de wet is op 1 januari 2016 in werking getreden.

De sociale zekerheid voor AOW'ers is in deze wet sterk beperkt, omdat zij immers een basisinkomen krijgen, de AOW. Werkende AOW'ers zijn niet langer verzekerd tegen werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Verder is de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers teruggebracht tot zes weken, in plaats van de gebruikelijke twee jaar.

Marnix Ritmeester, arbeidsrechtadvocaat en partner bij Workx advocaten, ziet ze steeds vaker, doorwerkers. "Werkgevers staan best open voor doorwerkers," aldus Ritmeester, "maar ze willen wel vooraf helderheid over de juridische structuur." Werkgevers en werknemers willen vaak een beslismoment bij het bereiken van de AOW-leeftijd en geen automatische voortzetting. "Wij raden werkgevers daarom standaard aan om een pensioen-ontslagbeding op te nemen in het arbeidscontract," zegt Ritmeester. Dan eindigt de arbeidsovereenkomst op de AOW-leeftijd van rechtswege, zonder transitievergoeding en zonder voorafgaande toetsing van UWV of rechter.



Voor mensen die doorwillen, vervolgt Ritmeester, "kan vervolgens maatwerk geleverd worden en kan individueel bekeken worden wat de wensen en mogelijkheden zijn om door te werken." Dit gebeurt meestal eerst op basis van tijdelijke arbeidscontacten, waarbij het helpt dat de ketenbepaling voor AOW'ers het mogelijk maakt om zes tijdelijke contracten aan te gaan in vier jaar, in plaats van de gebruikelijke drie in twee jaar.

Werkgevers aan zet

Werkgevers spelen een belangrijke rol om het grijze potentieel aan te spreken en daarmee de arbeidskrachte het hoofd te bieden. Ook arbeidsbemiddelaars vallen hieronder; detacheerders en uitzenders zijn bij uitstek geschikt om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, ook waar dat op het eerste gezicht moeilijk is. Dit kan bijvoorbeeld via een competentiebenadering in plaats van louter te kijken naar functieprofielen.

Gepensioneerden kunnen worden ingezet als flexibele schil of om bepaalde klussen of taken uit te voeren. Mathieu Vandenhende, oprichter van de Belgische uitzendorganisatie Nestor waar ook het Nederlandse bedrijf 65plus onder valt, zegt daarover: "Gepensioneerden zouden in heel veel bedrijven onderdeel van de flexibele schil kunnen zijn op basis van hun profiel en beschikbaarheid." Hij voegt eraan toe dat het "pionierswerk" is, met name om bedrijven hiervan te overtuigen, terwijl gepensioneerden wel willen. "Wij werken graag met gepensioneerden," zegt Casper Venema, directeur van detacheringsbureau Public Support dat veel voor de overheid werkt, maar hij constateert ook een zekere "koudwatervrees" bij werkgevers om AOW'ers aan te nemen. Een detacheerder of uitzendbureau kan als bemiddelaar die vrees wegnemen.

Meer gepensioneerden op de arbeidsmarkt

Pensioengerechtigden die blijven werken, het zal de komende jaren nog veel normaler worden dan nu, verwacht ABN AMRO. Omdat vanwege de vergrijzing grote aantallen mensen de komende tien jaar de AOW-leeftijdsgrens passeren, neemt het aanbod aan doorwerkers toe. Deze toekomstige gepensioneerden zijn gemiddeld gezonder en bestaan voor een groter gedeelte uit werkende vrouwen dan de generaties voor hen, waardoor de arbeidsdeelname van gepensioneerden verder zal toenemen. De vraag naar doorwerkers neemt toe omdat de aanwas van jonge werknemers onvoldoende zijn om het grote aantal uittrekkers te vervangen.

Colofon

Auteurs

Mario Bersem, mario.bersem@nl.abnamro.com

David Bolscher, david.bolscher@nl.abnamro.com

Aggie van Huisseling, aggie.van.huisseling@nl.abnamro.com

Redactie en eindredactie

Bendert Zevenbergen

Illustraties en opmaak

Kollerie Reklame-advies & Promotions

Fotoverantwoording

shutterstock.com

Disclaimer

De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ABN AMRO betrouwbaar geachte gegevens en informatie. Door de onzekerheid over het verloop van de Russische invasie in Oekraïne zijn deze verwachtingen met meer onzekerheid omgeven dan gebruikelijk. Noch ABN AMRO, noch functionarissen van de bank kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd. Het gebruik van tekst of cijfers uit deze publicatie is toegestaan mits de bron wordt vermeld. Teksten zijn afgesloten op 1 februari 2024.

