

# Doorwerken tot op hogere leeftijd

Wat vinden werkgevers,  
werknemers en zzp'ers?

*Jaap Oude Mulders  
Marleen Damman*

EDITIE 16  
A P R I L  
2019

NETSPAR BRIEF



De **Netspar Brief** is bedoeld om onderzoeksresultaten gericht voor het voetlicht te brengen onder een brede kring van pensioenprofessionals, beleidsmakers en wetenschappers. Daarmee worden bouwstenen aangereikt voor een goed geïnformeerd Nederlands pensioendebat. In de Netspar Brief wordt onderzoek op het gebied van pensioen en vergrijzing samengevat en staan analyse en duiding centraal.

## Colofon

### Auteurs

Jaap Oude Mulders – Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW) en Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)  
Marleen Damman – Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW) en Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)

### Ontwerp

B-More, Tilburg

### Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

### Redactie

Netspar  
Postbus 90153, 5000 LE Tilburg  
info@netspar.nl

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

# Samenvatting

De afgelopen jaren zijn er ingrijpende maatregelen getroffen om langer doorwerken te stimuleren. Regelingen voor vervroegde uittreding zijn afgeschaft en de AOW-leeftijd wordt stapsgewijs verhoogd. Ondanks dat deze maatregelen voor alle werkenden gelden, bestaan er aanzienlijke verschillen in de leeftijd waarop werkenden met pensioen (willen) gaan. In deze Netspar Brief gaan we in op de vraag hoe werkgevers, werknemers en zzp'ers denken over werken tot op hoge leeftijd.

Werkgevers staan niet te springen om ouderen langer aan het werk te houden. Er is echter wel een groeiend besef van de implicaties van de vergrijzende samenleving voor organisaties. Dit gaat gepaard met zorgen. Werkgevers maken zich het meest zorgen om de beperkte inzetbaarheid van werknemers met gezondheidsproblemen. In de industrie/bouw maakt 55% van de werkgevers zich zorgen hierover, in de dienstensector 40% en in de publieke sector 35%. Op de tweede plaats staan zorgen over lichamelijk volhouden van het werk tot de AOW-leeftijd. Daar staat tegenover dat werkgevers het afgelopen decennium veel actiever zijn geworden in het aanbieden van scholing, training en flexibele werktijden om te voorkomen dat oudere werknemers langdurig uit het arbeidsproces vallen.

De huidige oudere werknemers (van 60-65 jaar) delen de zorgen van werkgevers. Ongeveer 40% maakt zich zorgen over het kunnen volhouden van het werk tot aan de pensioenleeftijd. Vele oudere werknemers zouden graag op veel jongere leeftijd met pensioen gaan dan dat binnen de huidige beleidscontext mogelijk is. Het gat tussen de gemiddelde gewenste pensioenleeftijd (63,4) en de verwachte pensioenleeftijd (65,7) is aanzienlijk: 2,3 jaar. In de bouw is het gat zelfs nog groter (2,8 jaar).

Onder zzp'ers bestaat meer animo om tot op echt hoge leeftijd door te werken dan onder werknemers. Zo'n 20% van de zzp'ers (45-65 jaar in 2016) wil doorwerken na het 67ste jaar, in vergelijking met zo'n 3% van de werknemers. De lagere pensioenopbouw zal hierbij een rol spelen, maar ook werkkenmerken, zoals meer flexibiliteit, lijken daar substantieel aan bij te dragen.

Samenvattend toont het onderzoek onder werkgevers, werknemers en zzp'ers aan dat er zowel tussen als binnen deze groepen heel verschillend wordt gedacht over langer doorwerken. Toch zijn er voor bepaalde sectoren ook eenduidige signalen. Met name bij lichamelijk en mentaal zware beroepen lijkt de discrepantie tussen wens en werkelijkheid – zowel voor werkgevers als voor werknemers – aanzienlijk te zijn. Hier ligt mogelijk een rol voor sociale partners en de overheid, bijvoorbeeld door om- en bijscholing verder te stimuleren.

# 1. Inleiding

Vergrijzing is een van de drijvende krachten achter de veranderingen op de arbeidsmarkt. Om de financiële consequenties van deze demografische ontwikkeling op te vangen, heeft de Nederlandse regering in de afgelopen decennia verschillende grote beleidswijzigingen doorgevoerd om mensen langer te laten werken – en daarmee langer te laten bijdragen aan de schatkist (OESO, 2014). Vervroegd met pensioen gaan is financieel gezien weinig aantrekkelijk meer en mensen ontvangen pas op hogere leeftijd een AOW-uitkering. De cijfers laten zien dat dit een positief effect heeft op het arbeidsaanbod: er zijn steeds meer ouderen die werken, en zij werken bovendien langer door dan voorheen (Oude Mulders & Dingemans, 2017).

Ondanks dat deze beleidsveranderingen voor alle werkenden gelden, bestaan er aanzienlijke verschillen tussen oudere werkenden in de leeftijd waarop ze met pensioen (willen) gaan. De wetenschappelijke literatuur over pensionering laat zien dat naast factoren op macroniveau (bijv. pensioenbeleid, arbeidsmarktontwikkelingen), ook andere factoren de leeftijd van pensionering beïnvloeden (zie Fisher et al., 2016; Van Erp et al., 2014; Wang & Shultz, 2010). Het gaat dan om de werkcontext (bijvoorbeeld type werk, steun van leidinggevende), familiesituatie (bijvoorbeeld hebben van een partner, ideeën van de partner over pensionering) en individuele factoren (bijvoorbeeld gezondheid, psychologische kenmerken).

In deze Netspar Brief gaan we in op de ideeën van werkgevers, werknemers en zzp'ers over werken tot op hoge leeftijd in Nederland. We laten zien dat er *tussen* en *binnen* deze groepen aanzienlijke verschillen bestaan in hoe er gedacht wordt over doorwerken en pensionering. Ook gaan we in op factoren die met deze ideeën samenhangen. Wie zijn de werkgevers die ouderen tot op hoge leeftijd willen behouden binnen hun organisatie? Wie zijn de werkenden die tot op hoge leeftijd willen doorwerken? Voordat we op deze vragen ingaan (zie secties 3, 4 en 5), beschrijven we eerst recente ontwikkelingen in de arbeidsdeelname van ouderen.

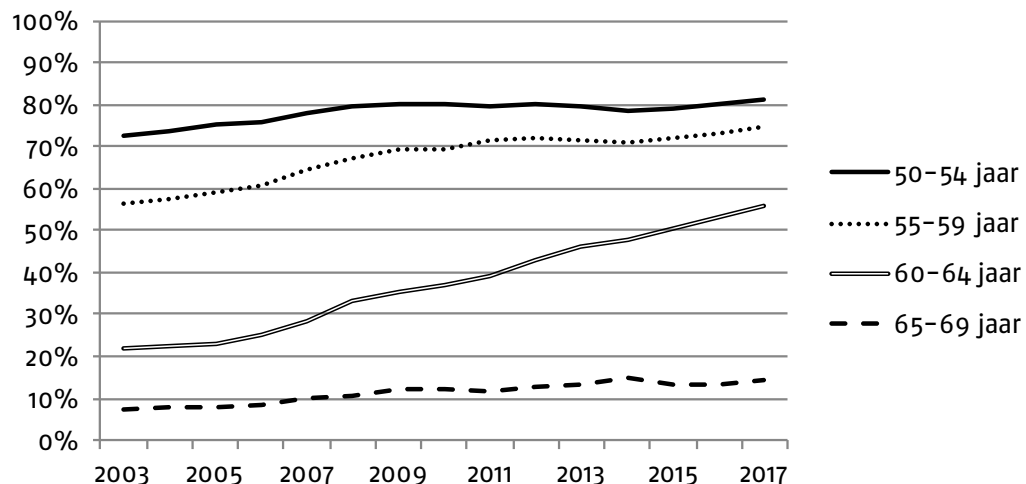
## 2. Ontwikkeling van vergrijzing en arbeidsparticipatie

Doordat mensen langer leven en minder kinderen krijgen dan vroeger, stijgt het aandeel ouderen in de samenleving, terwijl het aandeel mensen in de traditionele werkzame leeftijd (20–65 jaar) daalt. Volgens de meest recente prognose van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zal het aantal mensen tussen de 20 en 65 jaar in Nederland dalen van ongeveer 10,2 miljoen nu tot ongeveer 9,6 miljoen in 2040, terwijl het aantal 65-plussers zal stijgen van 3,3 miljoen naar 4,8 miljoen mensen (CBS, 2018a). Vanaf 2040 wordt een stabilisatie van de vergrijzing verwacht, waarna de relatieve groottes van verschillende leeftijdsgroepen grofweg gelijk zullen blijven.

Deze demografische ontwikkeling brengt uitdagingen met zich mee voor de overheidsfinanciën en heeft geresulteerd in diverse ingrijpende beleidsveranderingen. De fiscale ondersteuning van genereuze vervroegde uittredingsregelingen (VUT) is stopgezet en ook vervroegde uittreding via de 'alternatieve routes' van arbeidsongeschiktheid of werkloosheid is grotendeels gestopt (Euwals et al., 2012). De grootste verandering dit decennium is de stijging van de AOW-leeftijd, eerst stapsgewijs vanaf 2013 van 65 jaar tot 67 jaar in 2021, om daarna te worden gekoppeld aan stijgingen in de levensverwachting. Volgens huidige projecties zal dit leiden tot een AOW-leeftijd van 70 jaar in 2047. Nederland is een van de weinige landen met een automatische koppeling tussen de levensverwachting en de pensioenleeftijd. Hierdoor heeft Nederland een van de hoogste verwachte publieke pensioenleeftijden in 2050, al is het erg waarschijnlijk dat ook andere landen hun pensioenleeftijd zullen verhogen (OESO, 2017; Oude Mulders, 2018).

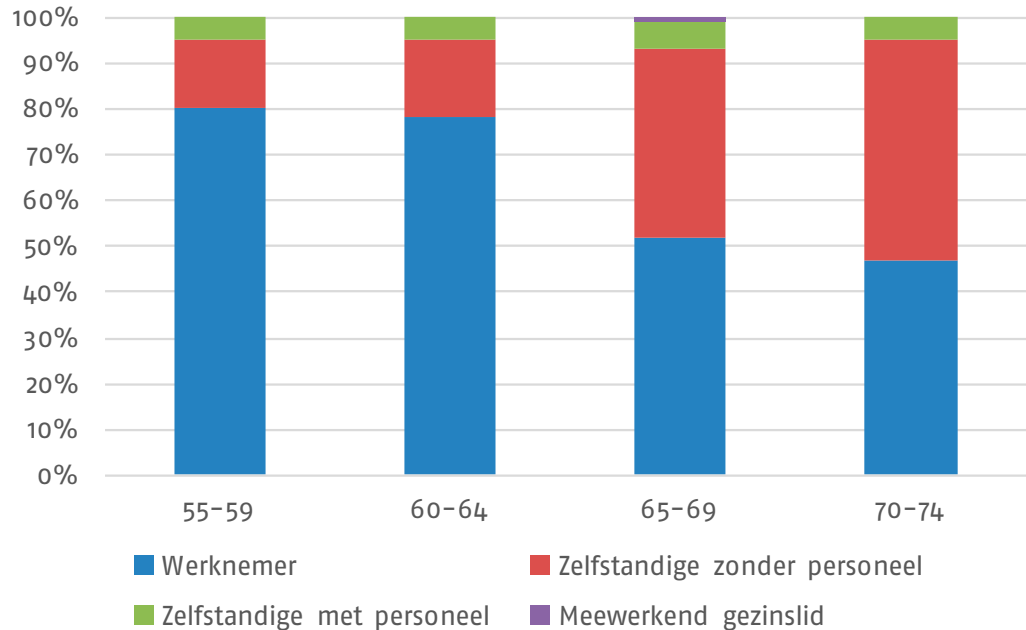
De beleidsveranderingen hebben een duidelijk positief effect gehad op de arbeidsparticipatie van oudere werkenden. Figuur 1 toont de netto arbeidsparticipatie van ouderen in 5-jaarsgroepen tussen 2003 en 2017. Hieruit blijkt dat de arbeidsparticipatie in alle leeftijdsgroepen is gestegen, met vooral een dramatische stijging in de leeftijdsgroep 60–64, van 22% in 2003 tot 56% in 2017. Ook in de leeftijdsgroep 65–69 hebben meer mensen betaald werk, al gaat het nog steeds om een relatief kleine groep (zo'n 14% in 2017). De gestegen arbeidsparticipatie heeft geleid tot een stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd in hetzelfde tijdsbestek van 61 jaar tot 64 jaar en 10 maanden (CBS, 2018b). Van de doorwerkers is een aanzienlijk deel zzp'er. Terwijl in de leeftijdsgroep 55–59 jaar zo rond de 15% zzp'er is, ligt dit aandeel met ruim 40% voor werknemers van 65–69 jaar en bijna 50% voor werknemers van 70–74 jaar aanzienlijk hoger (zie figuur 2). Deze cijfers impliceren echter niet noodzakelijk dat zzp'ers veel langer doorwerken dan werknemers. De groep oudere zzp'ers kan grofweg

Figuur 1: Netto arbeidsparticipatie van oudere werkenden (50-69 jaar) in Nederland, 2003-2017.  
Bron: CBS.



worden ingedeeld in twee categorieën: doorstarters en doorwerkers. Doorstarters zijn mensen die na een carrière in loondienst als zzp'er een doorstart maken na hun pensioen (Van Solinge, 2013). Daarnaast zijn er doorwerkers: mensen die hun werkzaamheden als zelfstandig ondernemer voortzetten tot op hogere leeftijd (Hochguertel, 2015). In deze Netspar Brief maken we gebruik van resultaten uit surveyonderzoek, om een indicatie te geven van hoe werkgevers, werknemers en zzp'ers denken over werken tot op hoge leeftijd. In de volgende sectie gaan we eerst in op de ideeën over doorwerken van werkgevers.

Figuur 2: Samenstelling werkzame beroepsbevolking per leeftijdsgroep, 2017  
Bron: CBS.



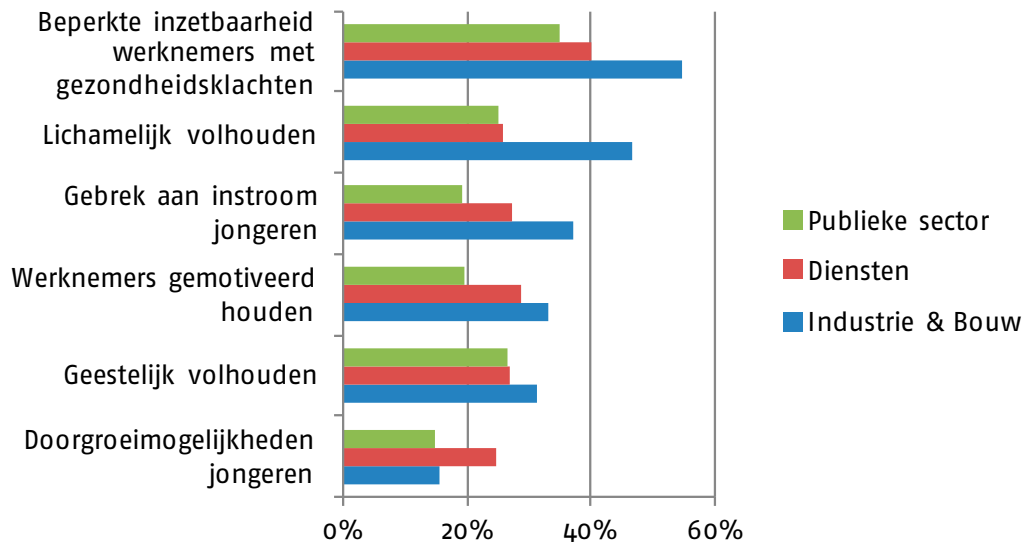
### 3. Werkgevers: inzet HR-beleid om vergrijzing op te vangen

Werkgevers worden door de demografische ontwikkelingen en beleidswijzigingen op de arbeidsmarkt voor de uitdaging gesteld hoe zij oudere werknemers tot op steeds hogere leeftijd in dienst kunnen houden. Daarnaast spelen werkgevers een belangrijke rol bij het op peil houden van de motivatie en productiviteit van oudere werknemers. Het is werkgevers – behalve de rijksoverheid als werkgever zelf – immers alleen toegestaan het dienstverband van oudere werknemers, zonder bijkomende kosten, te ontbinden wanneer werknemers de AOW-leeftijd bereiken (Oude Mulders et al., 2018a). Daarnaast is het natuurlijk in het eigenbelang van werkgevers om ouderen een nuttige bijdrage te laten leveren aan het productieproces, zeker in de krappe arbeidsmarkt van tegenwoordig.

Toch is het niet vanzelfsprekend dat werkgevers deze sleutelrol zonder problemen invullen. Eerder onderzoek heeft overtuigend aangetoond dat veel werkgevers negatieve stereotypen over oudere werknemers hanteren. Zo zouden oudere werknemers vaker ziek, minder flexibel, slechter met computers, en over het algemeen minder productief zijn dan jongere werknemers (Van Dalen et al., 2010). Uit een vergelijkend Europees onderzoek bleek dat Nederlandse werkgevers relatief vaak verwachten dat de personeelskosten sterk zullen toenemen bij vergrijzing van het personeelsbestand, terwijl zij verwachten dat de productiviteit gelijk blijft of zelfs daalt (Conen et al., 2012). Omdat Nederland een relatief hoge mate van senioriteitsbeloning (loon stijgt met leeftijd of lengte dienstverband) kent, heeft de OESO (2014) dit als potentieel probleem op lange termijn gesignaleerd.

Een groot onderzoek onder 1.312 Nederlandse werkgevers uit 2017 biedt inzicht in andere redenen waarom werkgevers zich zorgen maken over vergrijzing en langer doorwerken (Oude Mulders et al., 2018b). De resultaten staan afgebeeld in figuur 3. Werkgevers zijn, naar de toekomst toe, het meest bezorgd over beperkte inzetbaarheid van werknemers met gezondheidsproblemen. 49% van de werkgevers delen deze zorgen, met name in de industrie en bouw. Doordat de toegang tot de WIA sterk is ingeperkt, moeten organisaties ouderen met gezondheidsbeperkingen vaker in dienst houden, waar zij echter ook niet meer volledig inzetbaar zijn. Een gerelateerde veelvoorkomende zorg is die over het lichamenlijk volhouden van het werk tot de AOW-leeftijd. Deze zorgen spelen vooral in de bouw en industriële sector (47% van de werkgevers), maar zijn ook in de dienstensector (26% van de werkgevers) en publieke sector (25% van de werkgevers) aanwezig. Ook het gebrek aan instroom van jongeren en mogelijke problemen met het mentaal volhouden van werken op hogere leeftijd worden door werkgevers als zorgen

Figuur 3: Zorgen van werkgevers m.b.t. vergrijzing en langer doorwerken, per sector.  
 Bron: NIDI Pensioen Panel; Oude Mulders et al., 2018b



naar de toekomst herkend. Ook op deze gebieden zijn de zorgen in de industrie en bouw groter dan in andere sectoren.

Tegenover de gegroeide bezorgdheid over mogelijk negatieve gevolgen van de vergrijzing, staat dat werkgevers veel actiever zijn geworden in het nemen van maatregelen om de negatieve effecten op te vangen (cf. De Grip et al., 2015). Dit gebeurt zowel op formele, als meer informele manieren. Zo zijn werkgevers veel actiever geworden in het aanbieden van scholing en training om het menselijk kapitaal van oudere werknemers op peil te houden. In een onderzoek uit 2009 zei 8% van de werkgevers dat zij specifieke trainingen voor oudere werknemers toegankelijk maakten; in 2017 was dit gestegen tot 40% van de werkgevers. Daarnaast proberen werkgevers ook vaker oudere werknemers te accommoderen met bijvoorbeeld flexibele werktijden (stijging van 32% naar 54% van 2009 tot 2017) of extra vrije dagen (stijging van 31% naar 46% van 2009 tot 2017), om zo te voorkomen dat zij langdurig uit het arbeidsproces vallen (Oude Mulders et al., 2018b). Ook in informele zin geven werkgevers aan dat er veel meer aandacht is voor de potentiële negatieve gevolgen van vergrijzing en het gegeven dat oudere werknemers langer moeten doorwerken (Oude Mulders & Henkens, 2019). Organisaties zetten nu vooral in op drie zaken: (1) voorlichting geven aan zowel managers als oudere werknemers (44% van werkgevers), (2) meer aandacht voor veilig werken en op gezondheid buiten het werk (69% van werkgevers) en (3) meer continue aandacht voor inzetbaarheid op de lange termijn (47%) van werknemers. Een algemene trend is dat werkgevers hun maatregelen niet meer alleen op 60-plussers richten, maar ook op werknemers aan het begin of halverwege



hun carrière, die immers de oudere werknemers van later zijn. Sectorverschillen in het aanbieden van formele en informele maatregelen om met vergrijzing om te gaan zijn er niet of nauwelijks – de toename in maatregelen is economie-breed.

Ruim de helft van de werkgevers heeft ervaring met werknemers die doorwerken na hun (verplichte of vervroegde) pensioen. Doorgaans gaat het echter maar om enkele gevallen per organisatie. Vaak gebeurt het omdat een werknemer zelf graag wil doorwerken en daartoe een voorstel doet. Slechts in incidentele gevallen komt het initiatief van de werkgever. Doorwerken na de AOW-leeftijd wordt dan ook niet gezien als oplossing voor mogelijke arbeidstekorten – het gaat vaak om dermate specifieke en unieke gevallen dat werkgevers het niet als oplossing voor de langere termijn zien (Van Dalen et al., 2018). Overigens zijn werkgevers die ervaring hebben met ouderen die doorwerken na de AOW-leeftijd daar grotendeels erg positief over. Zij vinden dat deze ouderen (een selectieve groep) vaak unieke kennis en/of ervaring inbrengen, en zijn in zulke gevallen tevreden dat de AOW-leeftijd niet per definitie het einde van de carrière betekent.

## 4. Oudere werknemers: kloof tussen gewenste en verwachte pensioenleeftijd

De huidige ouderen op de arbeidsmarkt zijn het meest direct geraakt door de beleidswijzigingen in de afgelopen decennia. Waar zij jaren geleden hun collega's met een VUT-regeling ruim voor hun 65e zagen uittreden met een volledig pensioen, is deze mogelijkheid voor hen afgeschaft. Daarnaast hebben huidige generaties oudere werknemers, of iedereen geboren vanaf 1948, te maken met de verhoging van de AOW-leeftijd. Een grootschalig onderzoek onder 6.800 oudere werknemers van 60 tot 65 jaar in de bouw, zorg, welzijn, overheid en onderwijs<sup>1</sup> uit 2015 heeft aangetoond dat veel ouderen hierover zeer ontdaan zijn, omdat zij hun pensioenplanning kort van te voren aan hebben moeten passen. Ongeveer 40% van de oudere werkenden is (heel) erg onzeker of hij/zij het werk lichamelijk kan volhouden tot aan de pensioenleeftijd. Ruim één op de drie oudere werknemers is (heel) erg bezorgd over het geestelijk kunnen volhouden van het werk. Deze zorgen leven vooral onder kwetsbare oudere werknemers: zij die zwaar werk doen, een slechte gezondheid hebben en reeds een lange loopbaan achter de rug hebben (Van Solinge & Henkens, 2017).

Er is een duidelijk verschil tussen de leeftijd waarop de oudere werknemers van 60 tot 65 jaar idealiter met pensioen zouden willen gaan, en de leeftijd waarop men daadwerkelijk verwacht met pensioen te gaan. Tabel 1 toont, per sector, de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van oudere werknemers. De gewenste pensioenleeftijd lag voor de onderzochte sectoren gemiddeld op 63,4 jaar, terwijl de verwachte pensioenleeftijd met 65,7 jaar daar ruim boven lag (Oude Mulders et al., 2018a). Het lijkt erop dat ouderen hun wensen deels hebben afgestemd op wat zij onder eerdere generaties als normaal hebben waargenomen, maar dat zij hun verwachtingen wel hebben aangepast aan de nieuwe werkelijkheid. Het gat tussen de gewenste en verwachte pensioenleeftijd is het grootst – 2 jaar en 10 maanden – in de bouw. Dat komt doordat veel mensen fysiek zwaar werk verrichten en zij daarom graag zouden willen uittreden, maar de lonen en (verwachte) pensioenen niet dermate hoog zijn dat men deze wens ook werkelijkheid kan laten worden.

Wensen om door te werken voorbij de AOW-leeftijd zijn redelijk schaars onder de huidige generatie oudere werknemers, maar dit heeft ongetwijfeld te maken met de stijging van de AOW-leeftijd. Hierdoor werken veel ouderen reeds door na hun 65e verjaardag. In het onderzoek in de bouw, zorg, welzijn, overheid en

---

<sup>1</sup> Het onderzoek verliep via drie van de grootste pensioenfondsen van Nederland en is daarom beperkt tot de sectoren bouw, zorg, welzijn, overheid en onderwijs.

| Sector    | Gewenste pensioenleeftijd |          | Verwachte pensioenleeftijd |          |      |
|-----------|---------------------------|----------|----------------------------|----------|------|
|           | Gemiddelde                | Std.afw. | Gemiddelde                 | Std.afw. |      |
| Overheid  | Rijksambtenaren           | 63,38    | 2,53                       | 65,71    | 1,43 |
|           | Overige ambtenaren        | 63,38    | 2,46                       | 65,74    | 1,34 |
|           | Overige overheid          | 63,97    | 2,40                       | 65,86    | 1,21 |
| Onderwijs |                           | 63,56    | 2,12                       | 65,61    | 1,45 |
| Bouw      |                           | 62,65    | 2,42                       | 65,49    | 1,58 |
| Zorg      |                           | 63,73    | 2,07                       | 65,93    | 1,32 |
| Welzijn   |                           | 63,89    | 2,10                       | 65,98    | 1,26 |

Tabel 1: Gewenste en verwachte pensioenleeftijden van oudere werknemers, per sector. Bron: NIDI Pensioen Panel; Oude Mulders et al., 2018a

onderwijs, heeft 7% van de huidige generatie oudere werknemers een gewenste pensioenleeftijd die hoger is dan de voor hun geldende AOW-leeftijd (gebaseerd op hun geboortedatum). Een iets groter deel, 13%, heeft een verwachte pensioenleeftijd die hoger is dan hun AOW-leeftijd. Nadere beschouwing van deze cijfers toont een complex verband aan tussen wensen en verwachtingen. Van de mensen die niet willen doorwerken na hun AOW-leeftijd, verwacht 11% dat toch te zullen moeten (vermoedelijk vooral uit financiële overwegingen). Van de mensen die wel willen doorwerken na hun AOW-leeftijd, verwacht 59% dat niet te kunnen (vermoedelijk vanwege automatisch ontslag op de AOW-leeftijd). Er is dus een substantiële groep – 10% van alle oudere werknemers – die verwachten door te zullen moeten werken na hun AOW-leeftijd, terwijl zij dit eigenlijk niet zouden willen. Dit zijn relatief vaak laagopgeleide oudere werknemers. Doordat zij vaak minder pensioen hebben opgebouwd, of mogelijk een te negatief beeld hebben van de toereikendheid van hun toekomstige pensioeninkomen, zien zij zich genoodzaakt over de drempel van de AOW-leeftijd door te werken. Gezien de voorkeuren van werkgevers voor hoger opgeleide werknemers met unieke kennis lijken hun kansen binnen organisaties echter klein, en moeten zij mogelijk als zzp'er verder.

Verder blijkt dat veel oudere werknemers die willen doorwerken, daar geen heel langdurige plannen voor hebben. Veelal ligt hun gewenste of verwachte pensioenleeftijd slechts iets hoger dan de voor hun geldende AOW-leeftijd. Dit zou er ook op kunnen duiden dat veel ouderen hun precieze AOW-leeftijd niet kennen, omdat deze nogal rap is gestegen en voor mensen uit verschillende geboortejaren verschillend is. Slechts een kleine fractie van de oudere werknemers, gemiddeld over de sectoren 3%, heeft een verwachte pensioenleeftijd van 68 of hoger (Oude Mulders et al., 2018a). Omdat de meeste ouderen een redelijk

tot goed pensioen hebben opgebouwd over hun carrière, verwachten we dat zij vooral willen doorwerken uit persoonlijke motivatie, bijvoorbeeld om de dag te structureren, om actief onderdeel uit te maken van de maatschappij, of om de sociale contacten niet te hoeven missen (Fasbender et al., 2016). Werknemers in de bouw zijn het minst geneigd door te werken na hun AOW-leeftijd, terwijl het bij rijksambtenaren relatief vaak voorkomt. Voor rijksambtenaren is het echter ook makkelijker, omdat zij niet meer automatisch ontslagen worden bij het bereiken van de AOW-leeftijd, maar hun uittredeleeftijd grotendeels zelf kunnen bepalen.

Een gebrek aan enthousiasme om door te werken kan ook voortkomen uit het gebrek aan steun dat wordt ervaren vanuit de organisatie. Los van hun eigen wensen om wel of niet door te werken na de AOW-leeftijd, heeft ruim driekwart van de oudere werknemers het idee dat hun leidinggevende het niet zou waarderen als zij door zouden blijven werken. Het organisatieklimaat lijkt in de meeste organisaties niet te faciliteren dat ouderen zich aangemoedigd voelen om door te blijven werken; een enkeling daargelaten. Interessant genoeg is dit voor rijksambtenaren, voor wie in 2008 de automatische koppeling tussen het bereiken van de AOW-leeftijd en het uit dienst treden is afgeschaft, nauwelijks anders dan voor werknemers in andere sectoren. Dit toont aan dat beleid soms met de beste intenties kan worden ontworpen, maar dat de rol van informele sociale normen en verwachtingen niet moet worden onderschat (Oude Mulders et al., 2018a).

## 5. Zzp'ers: gemiddeld later met pensioen

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler. Dit komt niet alleen tot uiting in een groeiend aandeel werknemers met tijdelijke contracten, maar ook in een toenemend aandeel zelfstandigen. Met name de groep zelfstandigen zonder personeel is aanzienlijk gegroeid gedurende het laatste decennium. Terwijl in 2003 ongeveer 8% van de werkzame beroepsbevolking zzp'er was, is dit percentage de afgelopen jaren gestegen tot 12% (CBS, 2019). Bijna 60% van de zzp'ers is 45 jaar of ouder; ruim 60% van alle zzp'ers is man (CBS, 2019).

In termen van pensioen en pensionering verschilt de situatie van zzp'ers aanzienlijk van die van werknemers in loondienst. Allereerst dragen zzp'ers veelal zelf de verantwoordelijkheid om te sparen voor hun aanvullend pensioen, terwijl de meeste werknemers in Nederland automatisch aanvullend pensioen opbouwen via hun werkgever (Mastrogiacomo, 2016). Recent economisch onderzoek op basis van administratieve databestanden laat zien dat huishoudens met zzp'ers vaker geen toereikend (d.w.z. een vervangingsratio van 70%) pensioen opbouwen dan huishoudens met alleen werknemers (Zwinkels, et al., 2017). Ten tweede hebben zzp'ers meer bewegingsvrijheid dan werknemers in de manier waarop ze hun pensionering vormgeven, bijvoorbeeld omdat ze niet te maken hebben met een verplichte pensioenleeftijd. In nagenoeg alle cao's en arbeidscontracten – behalve bij rijksambtenaren – is opgenomen dat werknemers automatisch worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd (Oude Mulders et al., 2018a).

Deze verschillen in pensioenopbouw en pensioneringscontext tussen zzp'ers en werknemers roepen de vraag op: wat zijn de ideeën van zzp'ers ten aanzien van hun leeftijd van pensionering en hoe verschillen deze van de ideeën van werknemers? Uit zowel internationaal (Hochguertel, 2015) als Nederlands (Visser et al., 2016) onderzoek blijkt dat zelfstandige ondernemers gemiddeld genomen later met pensioen gaan dan werknemers. Ook wanneer we kijken naar de preferenties die zelfstandigen hebben ten aanzien van hun leeftijd van pensionering – op basis van survey data van de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) die door TNO zijn verzameld – zien we dit patroon terug.

De deelnemers van STREAM (zie Ybema et al., 2014) zijn geworven via het Intomart GfK Online Panel aan de hand van een gestratificeerde steekproef op basis van leeftijd en werkstatus (werknemers, zelfstandigen, niet-werkenden). De data geven een breed beeld van de ideeën ten aanzien van pensionering in een heterogene groep zzp'ers en werknemers, maar zijn niet representatief voor de

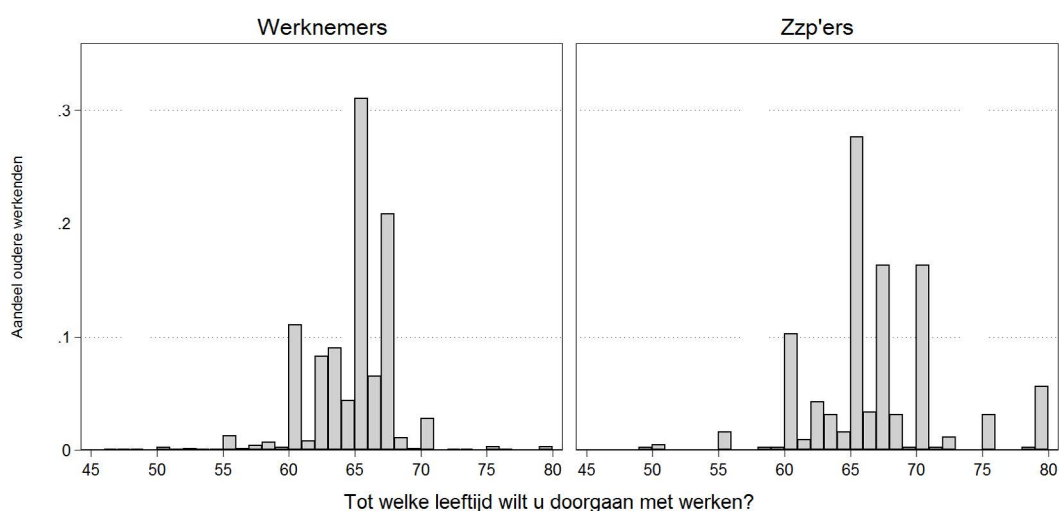
gehele Nederlandse populatie. De huidige cijfers ten aanzien van pensioenpreferenties zijn gebaseerd op de data die in 2016 zijn verzameld onder 665 zzp'ers en 8.343 werknemers in de leeftijd van 45-64 jaar.

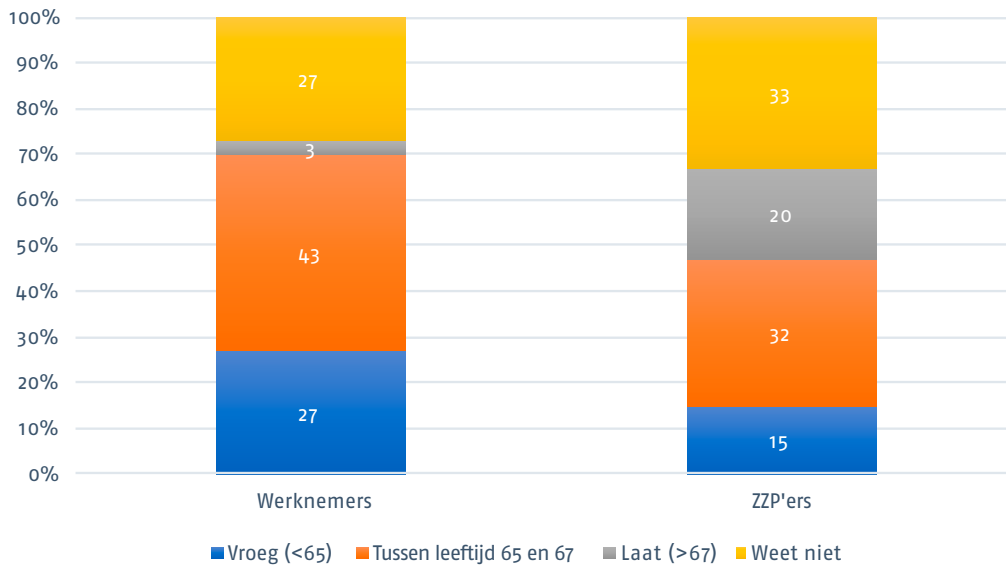
Om preferenties ten aanzien van pensionering te meten, werd aan de deelnemers van het onderzoek gevraagd "Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?" Zij konden daarbij een leeftijd in jaren invullen, of kiezen voor de optie "weet niet". Deze "weet niet" optie is naar verwachting met name voor zelfstandigen relevant, omdat zij op een minder geïnstitutionaliseerd "pad" richting pensionering zitten dan werknemers. Internationaal onderzoek heeft laten zien dat zelfstandigen meer geneigd zijn om onzekerheid ten aanzien van hun ideeën over pensionering te rapporteren dan werknemers (Cobb-Clark & Stillman, 2009; Ekerdt et al., 2001).

Figuur 4 laat de geprefereerde pensioenleeftijd zien van zowel werknemers als zzp'ers (alleen voor de mensen die een leeftijd hebben ingevuld: 73% van de werknemers en 67% van de zzp'ers). Voor zowel zzp'ers als werknemers is er een duidelijke piek te zien bij de leeftijden die centraal staan in de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd: namelijk voor leeftijd 65 en 67. Bij de zzp'ers zijn daarnaast ook pieken te zien op hogere leeftijden, zoals leeftijd 70, 75 en 80. Bij werknemers worden deze leeftijden niet zo vaak genoemd. Gemiddeld genomen willen de zzp'ers die een geprefereerde pensioenleeftijd hebben ingevuld 2.1 jaar later stoppen met werken dan de bestudeerde werknemers (zzp'ers op leeftijd 66.5; werknemers op leeftijd 64.4).

Figuur 4: Pensioenpreferenties van werknemers en zzp'ers van 45-64 jaar.

Bron: STREAM, 2016.





Figuur 5. Pensioenpreferenties van zzp'ers en werknemers van 45-64 jaar, in categorieën.

Bron: STREAM, 2016.

In Figuur 5 zijn de gegeven antwoorden ingedeeld in categorieën. Daarbij wordt ook de "weet niet" optie meegenomen. De resultaten laten zien dat van de zzp'ers 20% een geprefereerde pensioenleeftijd noemt die hoger is dan leeftijd 67. Van de werknemers is dit maar 3%. Ook ten aanzien van de "weet niet" antwoordoptie zijn de verschillen in de verwachte richting: 33% van de zzp'ers weet niet tot welke leeftijd hij/zij wil doorgaan met werken, ten opzichte van 27% van de werknemers. Dit verschil is kleiner dan op voorhand was verwacht. Wellicht speelt bij deze rapportage van onzekerheid – zeker bij werknemers – mee dat er de afgelopen jaren grote veranderingen hebben plaatsgevonden in de pensioenregelgeving. Dit doet onzekerheid over de geprefereerde pensioenleeftijd waarschijnlijk toenemen. Beschrijvende cijfers van de STREAM data lijken ook te wijzen in deze richting: in 2010 koos 27% van de zzp'ers en slechts 15% van de werknemers voor de "weet niet" antwoordoptie.

Wat verklaart nu verschillen in pensioenpreferenties tussen zzp'ers en werknemers? Waarom willen zzp'ers aanzienlijk later stoppen met werken dan werknemers? Verklaringen die in de literatuur vaak genoemd worden wijzen op de verschillen in pensioenopbouw en pensioneringscontext tussen zzp'ers en werknemers. Er zou echter nog meer aan de hand kunnen zijn. Uit de literatuur over pensionering is bekend dat werkkenmerken samenhangen met ideeën over pensionering (zie bijv. Fisher et al., 2016) en uit de literatuur over werkkenmerken van zzp'ers en werknemers blijkt dat deze kenmerken aanzienlijk verschillen tussen de groepen (zie bijv. Millán et al., 2013). Zzp'ers hebben gemiddeld geno-

Tabel 2. Werkkenmerken van werknemers en ZZP'ers van 45-64 jaar, STREAM (2016)

|   | Werknemers     | ZZP'ers        |
|---|----------------|----------------|
| Mogelijk om thuis te werken                               | 39%            | 79%            |
| Mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen                |                |                |
| Helemaal niet aanwezig                                    | 32%            | 4%             |
| Enigszins / tamelijk sterk aanwezig                       | 53%            | 39%            |
| Sterk aanwezig  | 15%            | 57%            |
| Mogelijkheid om in deeltijd te werken                     |                |                |
| Werkt in deeltijd   | 45%            | 51%            |
| Voltijd baan + helemaal niet aanwezig                     | 17%            | 16%            |
| Voltijd baan + enigszins / tamelijk sterk aanwezig        | 32%            | 22%            |
| Voltijd baan + sterk aanwezig                             | 6%             | 10%            |
| Autonomie <sup>a</sup>                                    | 3.74 (sd=0.78) | 4.42 (sd=0.59) |
| Goede fit tussen kennis/vaardigheden en werk <sup>b</sup> | 75%            | 83%            |
| Goede werkzekerheid                                       |                |                |
| Helemaal niet aanwezig                                    | 8%             | 28%            |
| Enigszins / tamelijk sterk aanwezig                       | 73%            | 61%            |
| Sterk aanwezig  | 19%            | 12%            |

<sup>a</sup> De meting van autonomie is een samengestelde maat op basis van 4 vragen. De schaal loopt van 1-5 en hoge waarden geven een hogere mate van autonomie weer.

<sup>b</sup> Nagenoeg alle verschillen in werkkenmerken tussen zzp'ers en werknemers zijn statistisch significant. Alleen bij "goede fit tussen kennis/vaardigheden en werk" verschillen zzp'ers en werknemers niet significant van elkaar.

men meer flexibiliteit en autonomie dan werknemers en hun kennis en vaardigheden sluiten vaker goed aan bij hun werkzaamheden. Wel hebben zzp'ers gemiddeld genomen minder baanzekerheid. Ook in de STREAM data komen deze verschillen helder naar voren (zie Tabel 2).

Zorgen werkkenmerken ervoor dat tot op hoge leeftijd doorwerken voor zzp'ers aantrekkelijker is dan voor werknemers? Uit statistische analyses op basis van de STREAM data blijkt dat de verschillende baankenmerken inderdaad samenhangen met verschillen in preferenties om laat (d.w.z. na leeftijd 67) met pensioen te gaan (versus tussen leeftijd 65 en 67). Zo'n 23% van het effect van zzp'er zijn op late pensioenpreferenties hangt samen met de genoemde werkkenmerken. Met name het gegeven dat de zelfstandigen meer mogelijkheden hebben om thuis te werken en om hun eigen werktijden te bepalen dan werknemers, laten een grote samenhang zien<sup>2</sup> (voor details: Zwier et al., te verschijnen).

2 Het gaat om correlaties. We kunnen niet uitsluiten dat er baankenmerken zijn die samenhangen met mogelijkheid tot thuiswerken/flexibele tijden en die een effect hebben op de beoogde pensioenleeftijd (bijvoorbeeld type werk).



## 6. Conclusie

De stijging van de pensioenleeftijd en werken tot op hogere leeftijd is een van de centrale sociaaleconomische kwesties van de huidige tijd. Onderzoek onder werkgevers, werknemers en zzp'ers toont aan dat er zowel tussen als binnen deze groepen heel verschillend wordt gedacht over langer doorwerken.

Veel werkgevers zijn bezorgd over mogelijk negatieve gevolgen van de vergrijzing op de arbeidsmarkt en het gegeven dat ouderen langer doorwerken. Zorgen over het al dan niet lichamelijk volhouden van het werk tot de (gestegen) AOW-leeftijd en de beperkte inzetbaarheid van werknemers met gezondheidsklachten zijn het meest herkenbaar voor werkgevers, met name in de industrie en bouw. Daar staat tegenover dat werkgevers in het afgelopen decennium ook veel actiever zijn geworden om potentiële negatieve effecten van de vergrijzing op te vangen, bijvoorbeeld door middel van scholing, training en flexibele werktijden (De Grip et al., 2015). Zij zien duidelijk in dat zij zelf een grote rol spelen bij het op peil houden van de productiviteit van oudere werknemers, en dat zij daar niet te laat mee moeten beginnen. Verdere stimulering van om- en bijscholing, zeker voor lichamelijk en mentaal zware beroepen, is dan ook aan te raden. Hier ligt vooral een rol voor sociale partners en de overheid om sectorspecifieke én sector-overbruggende afspraken te maken die ervoor zorgen dat oudere werknemers tot op hogere leeftijd kunnen doorwerken.

Bij werknemers is er een duidelijk gat tussen de gewenste pensioenleeftijd en de verwachte pensioenleeftijd. Door de gestegen AOW-leeftijd zien veel oudere werknemers zich genooddaakt langer door te werken dan zij eigenlijk zouden willen. Ook hier zijn de zorgen het grootst bij de oudere werknemers die gezondheidsklachten ervaren en lichamelijk zwaar werk verrichten. Een langzamere stijging van de AOW-leeftijd, door middel van het loslaten van de zogenaamde een-op-een-koppeling tussen de stijgende levensverwachting en stijgende AOW-leeftijd, lijkt een reële beleidsoptie (De Beer et al., 2018). Daarnaast kunnen er sectorale afspraken gemaakt worden over mogelijke uittreding voor de AOW-leeftijd, al lijkt het voor de lange termijn wellicht beter om in te zetten op om- en bijscholing (Euwals et al., 2014).

Zzp'ers zijn meer geneigd tot op hoge leeftijd door te werken dan werknemers. Dit is mogelijk te verklaren door de meer beperkte pensioenopbouw van veel zzp'ers, maar lijkt ook te maken te hebben met de grotere vrijheid die zzp'ers hebben om hun eigen pad naar hun pensioen te creëren. Zo worden zij niet automatisch ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Zzp'ers hebben vaak

meer flexibiliteit in hun werk dan werknemers. Dit lijkt ook deels te verklaren waarom zij tot op hogere leeftijd willen blijven werken. Een ontwikkeling die nog meer aandacht behoeft in onderzoek is de groeiende diversiteit in de groep zzp'ers. Het ligt voor de hand dat de motieven voor doorwerken sterk verschillen tussen groepen zzp'ers, bijvoorbeeld tussen degenen zelf hebben gekozen voor het zzp-schap tegenover mensen die uit noodzaak zelfstandige zijn geworden. Die laatste groep is minder geneigd om te sparen voor pensioen en denkt vaker dat ze onvoldoende financiële middelen hebben om na pensionering een comfortabel leven te leiden (Hershey et al., 2017). Dit kan in de toekomst problematisch worden, zeker als zij ook nog lichamelijk of mentaal zwaar werk verrichten, wat moeilijker vol te houden is tot op hogere leeftijd.

Werken na de AOW-leeftijd is een fenomeen van beperkte omvang. Zeker doordat de AOW-leeftijd stijgt, waardoor mensen toch al langer doorwerken, groeit deze groep niet of nauwelijks in omvang. Driekwart van de oudere werknemers voelt zich niet gesteund door de leidinggevende om door te werken na de AOW-leeftijd. De mensen die doorwerken na de AOW-leeftijd vormen dus een selectieve groep. Werkgevers zijn grotendeels tevreden over het in dienst kunnen houden van oudere werknemers die over unieke kennis en ervaring beschikken. Ook de ouderen die het betreft zijn vaak tevreden dat zij een bijdrage kunnen blijven leveren, als werknemer of als zzp'er. De in 2016 ingevoerde wet 'Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' lijkt dus goed te functioneren en vooralsnog geen aanpassing te vergen. Enige zorg gaat uit naar een groep van ongeveer 10% van oudere werknemers die niet door willen werken, maar verwachten dat wel te moeten gaan doen, waarbij het zeer de vraag is of zij tot de groep behoren die werkgevers graag na hun AOW-leeftijd in dienst houden. Mogelijk kan een vernieuwd pensioencontract, met vooral betere communicatie over de verschillende opties tot (gedeeltelijke) uittreding en het te verwachten pensioeninkomen, hierin een rol spelen.

# Referenties

- CBS (2018a). *Kernprognose 2018-2060: Immigratie blijft hoog*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- CBS (2018b). *Pensioenleeftijd werknemers met 5 maanden gestegen*.  
<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/25/pensioenleeftijd-werknemers-met-5-maanden-gestegen>
- CBS (2019). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Op 13 februari 2019 verkregen van:  
<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/>
- Cobb-Clark, D.A., & Stillman, S. (2009). The retirement expectations of middle-aged Australians. *The Economic Record*, 85(269), 146-163.
- Conen, W.S., Van Dalen, H.P., & Henkens, K. (2012). Ageing and employers' perceptions of labour costs and productivity: A survey among European employers. *International Journal of Manpower*, 33(6), 629-647.
- De Beer, J., Van Dalen, H., & Henkens, K. (2018). De verbeelding van een redelijke verhoging van de AOW-leeftijd. *MeJudice.nl*, 21 december 2018.  
<http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/de-verbeelding-van-een-redelijke-verhoging-van-de-aowleeftijd>
- De Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2015). *Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid*. Netspar Brief, No.4.
- Ekerdt, D.J., Hackney, J., Kosloski, K., & DeViney, S. (2001). Eddies in the Stream: The prevalence of uncertain plans for retirement. *The Journals of Gerontology*, 56(3), 162-170.
- Euwals, R., Boeters, S., Bosch, N., Deelen, A., & Ter Weel, B. (2014). Employability and the labour market for older workers in the Netherlands. *Netspar Panel Paper 43*.
- Euwals, R., Van Vuren, A., & Van Vuuren, D. (2012). The decline of substitute pathways into retirement: Empirical evidence from the Dutch health care sector. *International Social Security Review*, 65(3), 101-122.
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J.-B., & Deller, J. (2016). The meaning of work for post-retirement employment decisions. *Work, Aging and Retirement*, 2(1), 12-23.
- Fisher, G.G., Chaffee, D.S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261.
- Hershey, D.A., Van Dalen, H.P., Conen, W., & Henkens, K. (2017). Are "voluntary" self-employed better prepared for retirement than "forced" self-employed? *Work, Aging and Retirement*, 3(3), 243-256.

- Hochguertel, S. (2015). Self-employment around retirement age. In Sappleton, N. & Lourenco, F. (Eds.), *Entrepreneurship, self-employment and retirement*. New York: Palgrave Macmillan.
- Mastrogiacomo, M. (2016). De pensioenpuzzel van zelfstandigen. Zelfstandigen maken pensioenambities niet waar. *Netspar Brief* 7.
- Millán, J.M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40(3), 651-670.
- OESO (2014). *Ageing and Employment Policies: Netherlands: Working Better With Age*. Parijs: OECD Publishing.
- OESO (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. Parijs: OECD Publishing.
- Oude Mulders, J. (2018). Verhoging pensioenleeftijd in internationaal perspectief. *Demos: Bulletin over bevolking en samenleving*, 34(2), 8.
- Oude Mulders, J., & Dingemans, E. (2017). Werken na de pensionering in Nederland: Onderzoek vanuit het perspectief van werkgevers en werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 30, 104-122.
- Oude Mulders, J., & Henkens, K. (2019). Employers' adjustment to longer working lives. *Innovation in Aging*, 3(1), 1-10.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Van Dalen, H.P. (2018a). Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken. *Netspar Design Paper* 97.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Van Dalen, H.P. (2018b). Werkgevers bezorgd over langer doorwerken. *Demos: Bulletin over bevolking en samenleving*, 34(1), 1-4.
- Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Oude Mulders, J. (2018). Zijn doorwerkende ouderen de panacee voor arbeidsmarkttekorten? *MeJudice.nl*, 28 februari 2018. <http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/zijn-doorwerkende-ouderen-de-panacee-voor-arbeidsmarkttekorten>
- Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330.
- Van Erp, F., Vermeer, N., & Van Vuuren, D. (2014). Non-financial determinants of retirement: A literature review. *De Economist*, 162, 167-191.
- Van Solinge, H. (2013). Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. *European Journal of Ageing*, 11(3), 261-272.
- Van Solinge, H., & Henkens, K., (2017). Older workers' emotional reactions to rising retirement age: The case of the Netherlands. *Work, Aging and Retirement*, 3(3), 273-283.

- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G. & Wolbers, M.H.J. (2016). Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement. *European Sociological Review*, 32(3), 370–382.
- Wang, M., & Shultz, K.S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206.
- Ybema, J.F., Geuskens, G.A., Van den Heuvel, S.G., De Wind, A., Leijten, F.R.M., Joling, C., Blatter, B.M., Burdorf, A., Van der Beek, A. & Bongers, P.M. (2014). Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): The design of a four-year longitudinal cohort study among 15,118 persons aged 45 to 64 years. *British Journal of Medicine and Medical Research*, 4(6), 1383–1399.
- Zwier, D., Damman, M. & Van den Heuvel, S.G. Differences in retirement preferences between the solo self-employed and employees: Do job characteristics play an explanatory role? Te verschijnen Netspar Industry Paper.
- Zwinkels, W., Knoef, M., Been, J., Caminada, K., & Goudswaard, K. (2017). Zicht op zpp-pensioen. *Netspar Design Paper 91*.



Dit is een uitgave van:  
Netspar  
Postbus 90153  
5000 LE Tilburg  
Telefoon 013 466 2109  
E-mail [info@netspar.nl](mailto:info@netspar.nl)  
[www.netspar.nl](http://www.netspar.nl)

April 2019