

Gelukkig doorwerken na de AOW-leeftijd

Ga als werkgever tijdig in gesprek met oudere werknemers over langer doorwerken. Dat is goed voor de arbeidsmarkt en in veel gevallen ook goed voor de werknemer.

20 juni 2024 door Pensioen Vanmorgen



De werknemer merkt de effecten van langer doorwerken niet alleen in zijn portemonnee (maak ook die effecten op tijd inzichtelijk), maar ziet het ook terug in zijn welzijn: werken zorgt voor voldoening, sociaal contact en structuur.

Nederland telt op dit moment 3,7 miljoen inwoners van 65 jaar of ouder. Dat is 20,5% van de bevolking. En de vergrijzing loopt de komende jaren sterk op. Ter vergelijking: in 1990 was nog 12,8% van de inwoners 65 jaar of ouder. Volgens het CBS zal de vergrijzing zijn piek bereiken rond 2040 wanneer 25,1% procent van de Nederlandse bevolking 65 jaar of ouder zal zijn. (Het CBS gaat in haar rapportages nog steeds uit van 65 jaar. Beter zou het zijn om de AOW-leeftijd van inmiddels 67 jaar te hanteren als 'kantelleeftijd' en de cijfers hierop aan te passen. Deze zal immers op blijven lopen richting 2040.) De ouderen worden ook nog eens steeds ouder (80+) waardoor er sprake is van een dubbele vergrijzing.

Langdurigdoorwerken wordt noodzaak

De impact van deze ontwikkeling op onze samenleving is groot. De levensverwachting neemt toe maar de gezonde levensverwachting neemt minder hard toe. Een recordaantal mensen zal daardoor zorg nodig hebben. Zorgverlening die niet (altijd) beschikbaar zal zijn. Tot 2040 leveren we per saldo ongeveer 100.000 banen per jaar in als gevolg van de vergrijzing/pensionering. Er gaan 200.000 mensen per jaar met pensioen en er komen er 'maar' zo'n 120.000 bij (die ook nog eens graag 4 dagen werken). Langer werken zal dus noodzaak zijn gezien de arbeidsmarkt en zorgvraagstukken, en leidt tot gelukkiger/gezondere mensen! Uit onderzoek blijkt dat doorwerkende AOW'ers zich nuttig en van betekenis voelen.

Hoe wonen, werken en leven we straks samen in 2040? De problematiek is dermate groot dat de introductie van een ministerie van vergrijzing op zijn plaats zou zijn. De boodschap dat Nederland vergrijst en de problematiek die hieruit voortvloeit, is electoraal echter geen populair onderwerp. In zekere zin is de vergrijzing ook het succes van onze samenleving. Nog nooit hebben zoveel mensen zo'n hoge leeftijd kunnen bereiken. Het is een verworvenheid met ook positieve kanten.

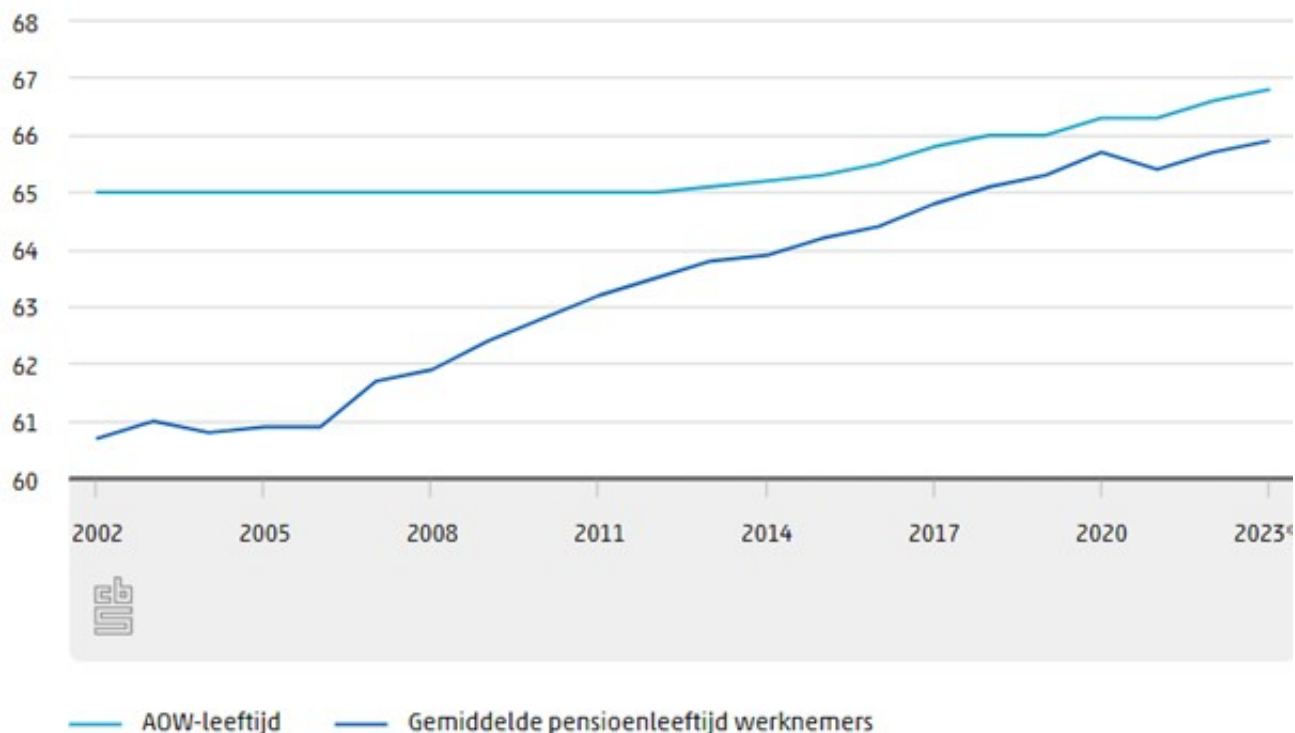
Ontpensionering

De vergrijzing vormt uiteindelijk ook de voedingsbodem voor een nieuwe maatschappelijke trend die steeds zichtbaarder wordt: ontpensionering. AOW-gerechtigden keren weer terug in een betaalde baan of ze worden zzp'er met hun pensioen als basisinkomen. Deze trend kan een onderdeel vormen van de oplossing voor de al maar krapper wordende arbeidsmarkt. Strategisch beleid vanuit de overheid en werkgevers op dit punt kan de positieve werking van ontpensionering alleen nog maar versterken.

De cijfers

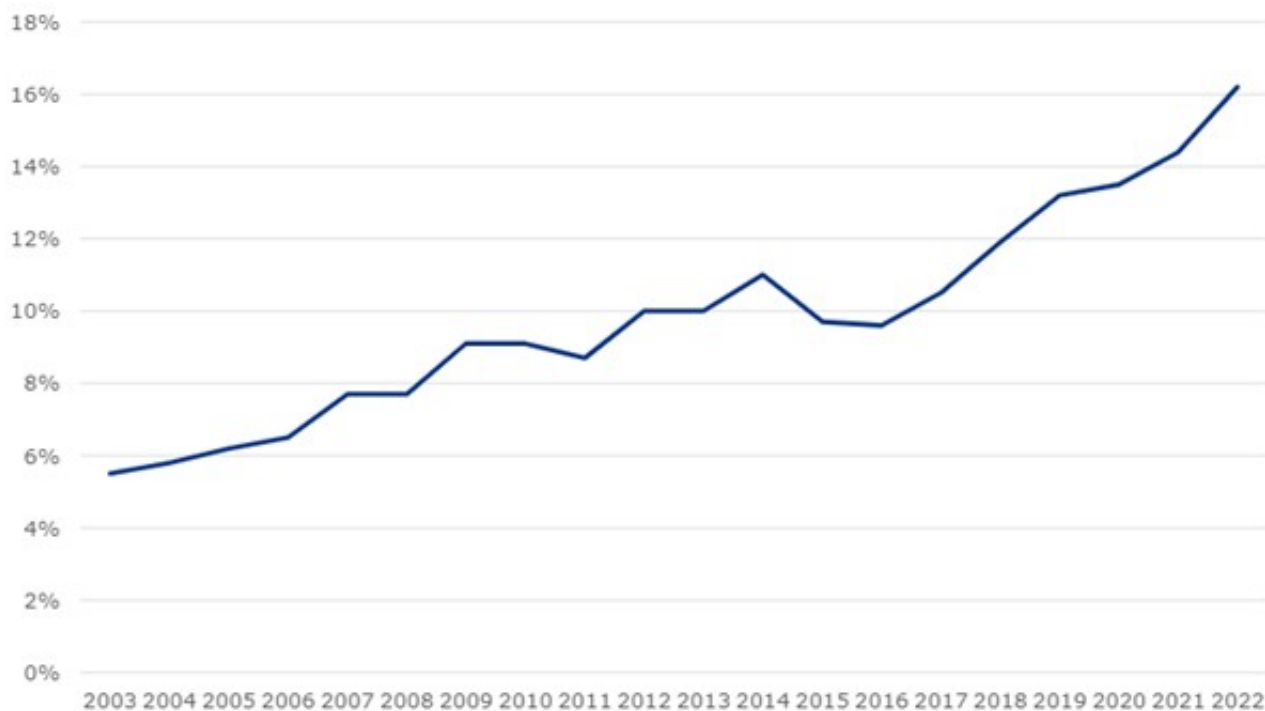
De gemiddelde pensioenleeftijd (zie figuur hieronder) in 2023 was 65 jaar en 11 maanden (3 maanden hoger dan in 2022). Ten opzichte van 2006 betekent dit een stijging van de pensioenleeftijd van niet minder dan 5 jaar.

Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers en AOW-leeftijd



Bron: CBS

Het aandeel werkende 65- tot 75-jarigen (zie figuur hieronder) is verdrievoudigd. In 2003 had 5,5% van de 65- tot 75-jarigen in Nederland een betaalde baan. Inmiddels is dit aantal gestegen tot 16,2% van de 65- tot 75-jarigen. En we bevinden ons in een steile lijn naar boven.



Bron: CBS

Voor een deel wordt de stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd en de toegenomen arbeidsparticipatie aangemoedigd door de stapsgewijze verhoging van de AOW vanaf 2013. Maar ook zonder deze aanpassing zou er sprake zijn van een groeiend aantal 65-plussers met betaald werk.

Doorwerken is een optie

De stijgende arbeidsparticipatie onder 65-plussers valt daarnaast te verklaren door het feit dat ouderen die later zijn geboren, meer participeren dan ouderen die eerder zijn geboren. Het wordt steeds meer gemeengoed dat doorwerken een optie is. Voor de jongere ouderen wordt dit veel normaler gevonden als de oudere ouderen. Deze effecten hangen in belangrijke mate samen met de stijging van het hoogst behaalde opleidingsniveau van ouderen. Het blijkt dat de mensen uit de hoogste sociale klasse langer in goede gezondheid leven dan de laagste sociale klasse. Daarmee zijn zij ook in staat om langer door te werken.

Overheidsmaatregelen om arbeidsparticipatie te verhogen

Aan het begin van deze eeuw was al duidelijk tegen welke demografische uitdagingen Nederland zou aanlopen in de aankomende decennia. Dat was aanleiding om fiscale stimuleringsmaatregelen te treffen die het eerder stoppen met werken ontmoedigden en daarmee de arbeidsparticipatie te stimuleren.

Meest in het oog springend was de Wet afschaffing Vut en Prepensioen en introductie Levensloopregeling (Wet VPL) uit 2005 (2006 voor op 31 december 2004 al bestaande regelingen).

Voor werknemers die op dat moment jonger dan 55 jaar waren, werd de fiscale facilitering om prepensioen op te bouwen beëindigd. Ook de inleg voor een overbruggingslijfrente werd afgeschaft.

In 2012 werd vervolgens met de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd (Wet VAP) de vaste leeftijd van 65 jaar losgelaten. Daarnaast werd een stapsgewijze verhoging en vervolgens de koppeling van de AOW-leeftijd aan de gemiddelde resterende levensverwachting geïntroduceerd. De huidige AOW-leeftijd is 67 jaar en wordt in 2028 verhoogd naar 67 jaar en 3 maanden.

Inhoudelijke overwegingen van werkgever en werknemer

Werkgevers kunnen in Nederland op dit moment niet genoeg mensen vinden om het werk dat er ligt uit te voeren. En ondanks dat de ontwikkeling van AI (artificial intelligence) handen zal vrijmaken in bepaalde beroepen en sectoren, zijn de vooruitzichten op meer beschikbaar arbeidspotentieel op de korte en middellange termijn niet al te rooskleurig.

Deze krapte biedt ook kansen aan mensen die voorheen weinig kans hadden, zoals de groep AOW-gerechtigden. Niet iedere 65-plusser staat te springen om binnenkort met pensioen te gaan. Voor veel 65-plussers is pensionering het moment om een geheel nieuwe carrière te starten. Financiële overwegingen spelen overigens vaak een minder grote rol.

Driekwart van de werkgevers die met AOW'ers werkt, is zeer enthousiast over het werken met gepensioneerde arbeidskrachten, blijkt uit NIDI-onderzoek uit 2020. De meeste gepensioneerden die doorwerken, doen dat overigens bij de werkgever waar ze vóór hun pensionering ook al werkzaam waren. Werkgevers doen er daarom goed aan om doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd een integraal onderdeel te maken van het HR-beleid. Door inzichtelijk te maken wat er mogelijk is en hoe dat financieel uitpakt, kan de 65-plusser enthousiast gemaakt worden om de werkzaamheden (gedeeltelijk) voort te zetten na de AOW-datum.

De volgende motivaties en overwegingen komen over het algemeen naar voren:

Werkgever heeft baat bij:

- beschikbare kennis en ervaring;
- goede werkmentaliteit en motivatie;
- flexibele schil;
- coachend potentieel;
- invulling van al lang openstaande vacatures;
- lagere kosten dan reguliere werknemers

Werknemer heeft baat bij:

- behoud van een dagelijkse structuur;
- doorwerken om langer fit en gezond te blijven;
- dromen op werkgebied verwezenlijken waarvoor eerder geen tijd was;
- werken geeft voldoening en zingeving;
- extra financiële ruimte;
- behoud professioneel netwerk.

Fiscale en juridische overwegingen om met AOW-gerechtigden te werken

De wetgever heeft het aantrekkelijk gemaakt om AOW-gerechtigde werknemers in dienst te nemen. Dat blijkt uit de volgende maatregelen:

- De werkgever kan een AOW-gerechtigde werknemer zes tijdelijke contracten geven binnen een periode van vier jaar. De AOW-gerechtigde kan ook een tijdelijk contract krijgen als hij vóór de AOW-leeftijd in vaste dienst was;
- Een werkgever heeft geen toestemming nodig van het UWV voor het laten beëindigen van een doorlopende arbeidsovereenkomst zonder pensioenontslagbeding;
- Er geldt slechts één maand opzegtermijn voor de arbeidsovereenkomst;
- De werknemer heeft bij ontslag geen recht op een transitievergoeding;
- De werkgever hoeft geen premies werknemersverzekeringen en AOW te betalen. Ook de kosten

voor aanvullende pensioenopbouw komen te vervallen;

- Een AOW-gerechtigde heeft bij ziekte maximaal 6 weken recht op loondoorbetaling (in plaats van 104 weken). Dat geldt ook voor de re-integratieverplichtingen;
- Na 6 weken ziekte komt het opzegverbod ten einde en is ontslag mogelijk.

Voorbeelden loonstrook vóór en ná AOW

Voorbeeld 1

Werknemer heeft een bruto jaarsalaris van € 56.000 en zojuist de AOW-leeftijd bereikt. Helaas heeft hij tijdens zijn werkzame leven, naast zijn AOW, geen pensioen opgebouwd. Hij besluit daarom nog 3 dagen per week door te werken. Zijn netto-inkomen ziet er als volgt uit:

Doorwerken na uw pensioen – netto maandinkomen berekenen		
	Voor pensioen	Na pensioen
Bruto maandinkomen in loondienst	€ 4.667	€ 2.797
AOW		€ 1.102 +
Bruto maandinkomen	€ 4.667	€ 3.899
Belasting box 1	€ 1.725 –	€ 873 –
Heffingskortingen	€ 482 +	€ 455 +
Bijdrage permie Zvw		€ 59 –
Netto maandinkomen	€ 3.423	€ 3.423

Bron: [berekenhet.nl](https://www.berekenhet.nl/) (<https://www.berekenhet.nl/>).

Ondanks dat de werknemer twee dagen minder gaat werken, blijft het netto maandinkomen gelijk. De AOW-uitkering gecombineerd met de lagere belastingdruk vullen het verlies aan netto-inkomen na AOW volledig op.

Voorbeeld 2a

Werknemer heeft een bruto jaarsalaris van € 65.000 en zojuist de AOW-datum bereikt. Hij heeft een redelijk pensioen opgebouwd van 50% van zijn laatstverdiende salaris (incl. AOW). Zijn netto-inkomen ziet er als volgt uit:

Doorwerken na uw pensioen – netto maandinkomen berekenen		
	Voor pensioen	Na pensioen
Bruto maandinkomen in loondienst	€ 5.417	€ 0
AOW		€ 1.102 +
Pensioen		€ 1.607 +
Bruto maandinkomen	€ 5.417	€ 2.709
Belasting box 1	€ 2.003 –	€ 517 –
Heffingskortingen	€ 383 +	€ 290 +
Bijdrage permie Zvw		€ 144 –
Netto maandinkomen	€ 3.798	€ 2.339

Bron: [berekenhet.nl](https://www.berekenhet.nl/) (<https://www.berekenhet.nl/>).

Voorbeeld 2b

Het netto-inkomen na pensioendatum daalt met € 1.459 (daling van 38,4%). Omdat deze werknemer het arbeidsproces nog niet volledig wil verlaten, besluit hij om nog twee dagen per week te gaan werken. Zijn netto-inkomen ziet er dan als volgt uit:

Doorwerken na uw pensioen – netto maandinkomen berekenen		
	Voor pensioen	Na pensioen
Bruto maandinkomen in loondienst	€ 5.417	€ 2.167
AOW		€ 1.102 +
Pensioen		€ 1.607 +
Bruto maandinkomen	€ 5.417	€ 4.876
Belasting box 1	€ 2.003 –	€ 1.234 –
Heffingskortingen	€ 383 +	€ 272 +
Bijdrage permie Zvw		€ 144 –
Netto maandinkomen	€ 3.798	€ 3.769

Bron: [berekenhet.nl](https://www.berekenhet.nl/) (<https://www.berekenhet.nl/>).

Het netto-inkomen blijft in dat geval vrijwel onveranderd. Deze werknemer had er ook voor kunnen kiezen om de ingang van zijn pensioenuitkering geheel of gedeeltelijk uit te stellen nu hij toch doorwerkt. Daarmee wordt een nog beter pensioenresultaat bereikt op het moment dat hij zijn werkzaamheden volledig beëindigt. Het tijdig door de werkgever beschikbaar stellen van een pensioenadviseur zorgt ervoor dat deze inzichten ruim voor de pensioendatum bij de werknemer bekend zijn.

Belangrijk puzzelstuk met groot maatschappelijk belang

Wanneer we het hoofd willen bieden aan de vergrijzingsgolf die Nederland te wachten staat, zullen we de maatregelen die hierop een positieve impact hebben moeten aangrijpen. Ruim 250.000 volledig gepensioneerden staan klaar om de arbeidsmarkt (in deeltijd) weer te betreden. Daarnaast

zijn 236.000 pensioengerechtigden nu al werkzaam, onderzocht ABN Amro op basis van CBS-data. De inzet van AOW-gerechtigden op de arbeidsmarkt heeft vele voordelen. Hun inzet zorgt ervoor dat de vijver met beschikbare arbeidskrachten weer groter wordt. Daarnaast laten zij elders op de arbeidsmarkt geen gat achter omdat hun werkzame arbeidsleven in principe al voltooid was.

De grote groep (post) babyboomers (geboren na 1960) staat op het punt om met pensioen te gaan. Indien deze groep geactiveerd wordt om (gedeeltelijk) door te werken, kan dit een belangrijk puzzelstuk zijn in een krappe arbeidsmarkt.

Bart van de Wouw (CPC MPLA) is pensioenadviseur bij ABAB Accountants en Adviseurs



(<https://www.pensioenvanmorgen.nl/>).

Deze bijdrage is eerder gepubliceerd op **Pensioen Vanmorgen** (<https://www.pensioenvanmorgen.nl/>). Met Pensioen Vanmorgen onderbouw je jouw pensioenkennis. Je volgt relevante ontwikkelingen en krijgt nieuwe inzichten door zowel korte als beschouwelijke artikelen. Abonneer je op Pensioen Vanmorgen en ontvang alle ins en outs over pensioenen voor een goed onderbouwd pensioenadvies.