

---

## De vierde pensioenzuil in Nederland, toen en nu

Door: Lei Delsen

**Kernwoorden:** Geleidelijke uittreding, Humanisering van de arbeid, Pensioenhervormingen

---

**Wat de arbeidsparticipatie onder ouderen (55+) betreft is Nederland een uitschieter. De vierde pensioenzuil is een flexibele manier om het arbeidzame leven te verlengen door betaalde arbeid te verrichten, in een aangepast tempo en/of in een aangepaste omgeving. Met name gaat het erom dat een inkomen uit deeltijdarbeid gedurende enkele jaren na pensionering wordt toegevoegd aan de bestaande drie pensioenzuilen, het wettelijke basispensioen (AOW), het bovenwettelijke aanvullende pensioen van werknemers en de vrijwillige, individuele pensioenvoorzieningen.**

### Nederland is een uitschieter

De afgelopen drie decennia was de tweeledige doelstelling van het arbeidsmarktbeleid en pensioenhervormingen in Nederland de arbeid te humaniseren, door het individuele werknemers mogelijk te maken het aantal gewerkte uren aan hun persoonlijke voorkeuren en mogelijkheden aan te passen, en daarmee oudere werknemers zo lang als mogelijk op de arbeidsmarkt te houden. Een zekere mate van solidariteit met lagere loongroepen is daarbij gewenst. Werken in deeltijd vermijdt niet alleen de pensioenschok, het heeft ook een preventief effect: geleidelijke uittreding verkleint de kans dat oudere werknemers overbelast raken en biedt hen een manier om te blijven werken (Delsen, 1996). Omdat oudere werknemers het rustiger aan kunnen doen, kunnen ze per saldo langer actief blijven. Dit draagt bij aan de financiële houdbaarheid van de pensioenregelingen. Enquêtes onder 40-plussers laten zien dat ongeveer 40% van de respondenten voorstander is van geleidelijke pensionering. De voorkeuren stijgen met de verhoging van de AOW-leeftijd. Empirisch onderzoek geeft positieve en negatieve effecten van geleidelijke uittreding op het totaal aantal gewerkte uren door ouderen (De Boer e.a., 2019; Been e.a., 2018).

De effectieve pensioenleeftijd in Nederland daalde van 64,2 jaar in 1960 tot 60,3 jaar in 1990. Na 1990 bleef de gemiddelde pensioenleeftijd eerst vrij stabiel. In 2002 bedroeg deze 60,7 en in 2006 60,9 jaar. In 2007 was deze gestegen tot 61,7 jaar. In 2014 was de gemiddelde pensioenleeftijd 64,1 jaar en steeg daarna verder naar 65,0 jaar in 2018, bijna vijf maanden later dan in 2017 (CBS-gegevens). Volgens data van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) voor Nederland was in 2008 de effectieve uittredleeftijd van mannen 62,9 jaar en van vrouwen 61,1 jaar. Beiden lagen ongeveer één jaar onder de OESO-gemiddelden van respectievelijk 63,9 en 62,4 jaar. In 2018 was in Nederland de effectieve uittredingsleeftijd van mannen 65,2 jaar, bijna gelijk aan het OESO-gemiddelde van 65,4 jaar. De uittredingsleeftijd van vrouwen steeg in 2018 naar 62,5 jaar, nog steeds ruim een jaar onder het OESO-gemiddelde van 63,7 jaar.

De stijging van de effectieve pensioenleeftijd en de stijging van de werkgelegenheidsgraad, het percentage werkende personen in de 55+ bevolking, zijn twee kanten van dezelfde medaille. In 1990 was in Nederland de werkgelegenheidsgraad onder oudere mannen zowel als vrouwen een van de laagste van de OESO-landen, rond 20 procentpunten lager dan het OESO-gemiddelde (tabel 1). In 2018 lag de werkgelegenheidsgraad 5-6 procentpunten boven het OESO-gemiddelde. De toename van de werkgelegenheidsgraad was een van de sterkste binnen de OESO-lidstaten.

<b>Nederland</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>
Alle personen	29,7	29,4	37,6	43,8	53,2	61,7	67,7
Mannen	44,2	41,1	49,7	54,4	63,5	71,1	76,6
Vrouwen	15,9	17,9	25,5	33,0	42,8	52,4	58,8
<b>OESO</b>							
Alle personen	48,1	46,4	47,8	51,7	53,9	58,1	61,4
Mannen	62,4	59,0	59,4	62,3	62,9	66,7	70,0
Vrouwen	34,8	34,6	36,9	41,7	45,3	50,0	53,2

Bron: OESO

**Tabel 1.** *Werkgelegenheidsgraad ouderen 55-64 jaar, totaal en naar geslacht, 1990-2018, in Nederland en OESO-gebied, in %*

In 1990 waren de deeltijdpercentages van oudere personen van 55-64 jaar, zowel mannen als vrouwen, de hoogste van de OESO-landen, twee tot drie keer hoger dan het OESO-gemiddelde (tabel 2). In 2018 geldt dit nog steeds voor alle personen en vrouwen, voor mannen is het een à twee keer hoger.

<b>Nederland</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>
Alle personen	31,3	33,7	35,5	37,4	38,3	36,4	36,1
Mannen	16,5	16,0	18,2	18,1	18,7	14,8	14,1
Vrouwen	70,8	72,2	69,0	69,1	67,8	65,7	64,5
<b>OESO</b>							
Alle personen	16,0	16,7	18,0	17,3	18,4	17,6	17,2
Mannen	7,9	8,3	9,7	8,9	10,0	9,3	8,8
Vrouwen	28,9	29,6	30,1	28,9	29,1	27,8	27,5

Bron: OESO

**Tabel 2.** Deeltijdgraad ouderen 55-64 jaar, totaal en naar geslacht, 1990-2018, in Nederland en OESO-gebied, in %

In 2018 lag de werkgelegenheidsgraad van 65-plussers in Nederland ruim zes procentpunt onder het gemiddelde van de OESO-landen, terwijl de deeltijdgraad aanzienlijk hoger was dan het OESO-gemiddelde (tabel 3). Vooral onder 65+ vrouwen is de arbeidsparticipatie laag en de deeltijdgraad hoog; een van de hoogste binnen de OESO. Mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie gaan aan het einde van hun loopbaan vaker uit noodzaak als zelfstandige werken, maar niet om geleidelijk uit te treden (Been & Knoef, 2015). Hoogopgeleiden gaan vaker weer aan het werk na pensionering dan laagopgeleiden, omdat zij intrinsiek gemotiveerd zijn en plezier ontleenen aan werk (Visser, 2019). Zelfstandigen bouwen minder pensioen op dan werknemers. Financiële redenen verklaren waarom ongeveer de helft van de 65-plussers als zelfstandige werkt.

	Werkgelegenheidsgraad			Deeltijdpercentage		
	Alle personen	Mannen	Vrouwen	Alle personen	Mannen	Vrouwen
<b>Nederland</b>	8,1	12,3	4,4	68,4	63,0	78,8
<b>OESO</b>	14,9	20,2	10,7	39,9	33,2	49,5

Bron: OESO

**Tabel 3.** *Werkgelegenheidsgraad en deeltijdgraad ouderen 65+ jaar, totaal en naar geslacht in Nederland en OESO-gebied, 2018, in %*

Nederland is internationaal een uitschieter wat de arbeidsparticipatie onder ouderen (55+) betreft. Deeltijdwerk is een noodzakelijke, maar zeker geen voldoende voorwaarde om ouderen langer te laten werken. Zowel de financiële prikkelstructuur als de materiële voorwaarden – waaronder voldoende deeltijdbanen – moeten worden gecreëerd om mensen langer aan het werk te houden

### Bevordering van de vierde zuil

Vanaf de jaren 1980 wordt werken in deeltijd door ouderen zowel wettelijk als door de sociale partners bevorderd. Het hoge aandeel van deeltijdarbeid uit tabel 2 kan naast het feit dat Nederland kampioen deeltijdwerken is, deels worden verklaard door specifieke maatregelen voor oudere werknemers in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's), zoals verkorting van de werkweek en geleidelijke pensioenregelingen. In de tweede helft van de jaren 1980 werd de vervroegde uittreding (VUT) flexibeler en goedkoper gemaakt door deeltijd-VUT-regelingen. In 2018 afgesloten CAO's bevatten nog steeds arbeidstijdverkorting (41% van de werknemers; industrie (67%) en bouwsector (100%). Arbeidstijdverkorting varieert van 1 tot 18 uur per week. Ook is de mogelijkheid van deeltijdpensioen tussen 55 en 60 jaar opgenomen in de CAO: gemiddeld 59 jaar (16% van de werknemers, industrie (63%) en bouwsector (51%)) (SZW, 2019).

In een eindloonstelsel leidt humanisering van de arbeid, demotie en deeltijdarbeid door oudere werknemers, tot verlagen van het laatst verdiende loon en daarmee tot aanzienlijke vermindering van de pensioenaanspraken. Na de pensioencrisis van 2001/2002 vond een massale verschuiving binnen pensioenfondsen plaats van eindloon- naar middelloonregelingen, die bijdroeg aan de ontwikkeling van de vierde zuil.

De recente Generatiepacten – op maat gemaakte set afspraken tussen een werkgever en zijn werknemers – zijn gericht op gezond en langer blijven werken van oudere werknemers en op meer (stabiele) banen voor jongeren. Ouderen hebben meer tijd nodig om te herstellen, een dag minder werken helpt daarbij en draagt bij aan de humanisering van de arbeid. Een aantal jaren vóór de pensioenleeftijd wordt het loon verminderd met minder dan de arbeidstijdverkorting. Het is een variatie op de

VUT. Zo'n 17% van de Nederlandse werknemers valt onder Generatiepacten in CAO's, waaronder gemeenten, gezondheidszorg, onderwijs, metaalsector, uitgeverijen en openbaar vervoer (SZW, 2019). Een Generatiepact maakt oudere werknemers echter ook duurder en heeft een negatieve invloed op de kansen op werk van oudere werklozen. Bovendien heeft het Generatiepact verdelingseffecten: niet alle werknemers kunnen zich een inkomensverlies veroorloven.

Vanaf 1993 geldt het wettelijk minimumloon ook voor deeltijders. In 1994 is de 'ouderenrichtlijn' afgeschaft. Daardoor is selectief ontslag van oudere werknemers niet meer toegestaan. Vanaf datzelfde jaar geldt dat deeltijdwerkers niet meer mogen worden uitgesloten van deelname aan de pensioenregeling en recht hebben op pensioenaanspraken naar evenredigheid (Delsen, 1996). Het overheidsbeleid is erop gericht de arbeidsdeelname van oudere werknemers te verhogen door de keuze tussen werken en niet werken om te zetten in een keuze tussen een meer geleidelijke werkvermindering en definitief pensioen op latere leeftijd. In 1995 werd het wettelijk kader van de tweede pensioenpijler aangepast, waardoor volledige en gedeeltelijke pensioenopbouw tussen 55 en 70 jaar mogelijk worden. Het doel was de vervanging van de dure VUT door minder genereuze (gedeeltelijke) prepensioenregelingen te vergemakkelijken, en pensioenen flexibeler te maken. Werknemers hebben niet het recht door te werken na de pensioenleeftijd, het arbeidscontract eindigt 'van rechtswege'. Maar doorwerken mag, daarmee wordt de wet niet overtreden. Vanaf 1996 geldt wettelijk de gelijke behandeling van deeltijders en voltijders en in 2000 werd het wettelijk recht op deeltijdarbeid ingevoerd.

### **Fundamentele pensioenhervormingen**

De sterke stijging van de effectieve gemiddelde pensioenleeftijd en de werkgelegenheidsgraad onder ouderen na 2006 hangt samen met een aantal fundamentele hervormingen. Hoewel effectief, de humanisering van de arbeid komt erdoor in het gedrang. In 2006 is de fiscale facilitering van de VUT- en prepensioenregelingen afgeschaft. In 2006 werd de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO) vervangen door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), met een striktere screening en de eis om te werken naar arbeidsvermogen. De vraag naar deeltijdbanen nam daardoor toe. Ook de geleidelijke verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar in 2013 naar 66 jaar in 2018 had invloed. De verschillende uittreedroutes fungeren als communicerende vaten. Zo steeg de arbeidsparticipatie van oudere mannen als gevolg van de hervormingen van de VUT, maar nam ook het risico op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid voor oudere werknemers toe, met name voor lager opgeleide mannen (Riekhoff, 2018).

De verhoging van de pensioenleeftijd is nadelig voor mensen met een laag inkomen, omdat hun levensverwachting lager is dan van mensen met een hoog inkomen. Bovendien neemt dit verschil toe. Volgens CBS-cijfers was de levensverwachting van laagopgeleide vrouwen in de periode 2015/2018 op 65-jarige leeftijd gemiddeld bijna 25 jaar, ruim 4 jaar lager dan die van hun hoogopgeleide leeftijdgenoten. In de periode 2011/2014 was dit verschil nog kleiner dan 3 jaar. Voor 65-jarige, hoogopgeleide mannen was de levensverwachting in 2015/2018 ruim 22 jaar en het verschil tussen hoog- en laagopgeleiden ruim 5 jaar, tegen ruim 4 jaar in 2011/2014.

### **De vierde pensioenzuil: het verschil tussen laag- en hoogopgeleid blijft onbesproken**

Juni 2019 is een tripartiet principe pensioenakkoord gepresenteerd om het Nederlandse pensioenstelsel toekomstbestendig en evenwichtiger te maken. De AOW-leeftijd gaat omhoog, maar minder snel. De voorkeuren voor geleidelijke pensionering nemen hierdoor verder toe, zo is de verwachting.

Vanaf 2022 geldt voor alle leeftijdsgroepen hetzelfde pensioenpremiepercentage, terwijl het pensioenopbouwpercentage met de leeftijd afneemt. Dit is actuarieel neutraal, maar zal – onbedoeld – oudere werknemers ertoe aanzetten de werktijd te verkorten of eerder met pensioen te gaan.

Vanaf 2022 wordt het makkelijker voor freelancers en zelfstandigen om zich aan te sluiten bij een pensioenfonds in de sector waarin ze werken, maar het is niet verplicht. Deeltijdarbeid door zelfstandigen na de AOW-leeftijd zal hierdoor mogelijk afnemen. Zelfstandigen zijn vanaf 2024 wettelijk verplicht verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. De vraag naar deeltijdbanen vóór de pensioenleeftijd zal hierdoor toenemen.

Tussen nu en 2025 creëren de sociale partners voor zware beroepen de mogelijkheid maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd met pensioen te gaan. Pensioen na 45 jaar werken wordt onderzocht.

Deeltijdpensioen als een optie in CAO's wordt genoemd om mensen in staat te stellen door te werken tot de AOW-leeftijd. De toename van de ongelijkheid tussen laag- en hoogopgeleiden blijft onbesproken.

De doorgevoerde pensioenhervormingen gaan gepaard met perverse prikkels: degenen die het kunnen betalen zullen nog vroeg met pensioen kunnen gaan, terwijl de onderkant van de arbeidsmarkt gedwongen wordt door te werken (Visser, 2019). Ook uit CBS-cijfers blijkt dat in 2018 hoogopgeleide werknemers (64 jaar en 10 maanden) gemiddeld 8 maanden jonger met pensioen gingen dan laagopgeleiden (65 jaar en 6 maanden). In 2005 gingen laag- en hoggeschoolden vrijwel gelijktijdig met pensioen.

---

## Door

### **Lei Delsen**

Lei Delsen was hoofddocent Sociaal-Economisch Beleid aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Sinds juni 2018 is hij met pensioen. Hij is redacteur van *Geron*.

---

## Literatuurlijst

1. Been, J., & Knoef, M. (2015). The necessity of self-employment towards retirement: evidence from labor market dynamics and search requirements for unemployment benefits, Netspar Discussion Paper 04/2015-009.
2. Been, J., Kantarci, T., & van Vuuren, D. (2018). Increasing the labor force participation among older workers in the Netherlands: Effects of the pension incentives, increasing retirement age, and partial retirement, Netspar Discussion Paper 05/2018-047.
3. De Boer, H.-W., Kantarci, T., van Vuuren, D., & Westerhout, E. (2019). Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken. Netspar Design Paper 129.
4. Delsen, L. (1996). De vierde pensioenzuil. *Economisch Statistische Berichten*, 81 (4055), 380-383.
5. SZW (2019) CAO-afspraken 2018. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
6. Riekhoff, A.-J. (2018). Institutional and socio-economic drivers of work-to-retirement trajectories in the Netherlands. *Ageing & Society*, 38 (3), 568-593.
7. Visser, M. (2019). Ervaringen met en opvatting over langer doorwerken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35 (4), 382-394.