



De vierde pensioenzuil

Auteur(s):

Delsen, L.W.M.

De auteur is verbonden aan de vakgroep Toegepaste Economie, Faculteit der Beleidswetenschappen, Katholieke Universiteit Nijmegen. Het artikel is in belangrijke mate gebaseerd op L. Delsen and G. Reday-Mulvey (red.), Gradual retirement in the OECD countries. Macro and micro issues and policies, Dartmouth Publishing Company, Aldershot, 1996.

Verschenen in:

ESB, 81e jaargang, nr. 4055, pagina 380, 24 april 1996

Rubriek:**Trefwoord(en):**

arbeid, beloning, pensioenen

Om de financiële gevolgen van de vergrijzing op te kunnen vangen, is vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen nodig. Dit vereist aanpassingen op de arbeidsmarkt: meer deeltijdwerk voor ouderen, en de mogelijkheid naar een minder veeleisende functie over te gaan. Maar ook zal het minder aantrekkelijk moeten worden om het arbeidsproces vroegtijdig te verlaten met een VUT-regeling.

Niet alleen het aantal ouderen, ook de levensverwachting neemt toe. Bovendien daalt zowel het geboortecijfer als de gemiddelde leeftijd waarop mensen uitreden uit het arbeidsproces. Hierdoor wordt de pensioenperiode langer en duurder en de basis voor financiering smaller. Voor het veiligstellen van de financiering van de ouderdagvoorziening in de toekomst wordt van een mix van drie pensioenzuilen de beste resultaten verwacht: een uit algemene middelen gefinancierde publieke basisregeling als eerste zuil; een volledig door kapitaaldekking gefinancierde tweede zuil van verplichte pensioenregelingen voor werknemers op bedrijfstak en/of ondernemingsniveau en een derde zuil van vrijwillige spaarplannen en individueel getroffen voorzieningen¹. In dit artikel wordt een additionele vierde pensioenzuil voorgesteld als antwoord op de toekomstige pensioen crisis. Het gaat hierbij om een flexibele manier om het arbeidzame leven te verlengen. Allereerst wordt ingegaan op de inhoud van de vierde zuil en worden de ervaringen in het buitenland weergegeven. Vervolgens worden de noodzakelijke wijzigingen in het Nederlandse pensioenstelsel en het personeelsbeleid om de vierde zuil te ontwikkelen besproken.

De extra, vierde pensioenzuil

De vierde pensioenzuil betreft het verrichten van productieve arbeid, in een aangepast tempo en/of in een aangepaste omgeving. Met name gaat het er om dat een inkomen uit deeltijdarbeid (de vierde zuil) gedurende enkele jaren na pensionering wordt toegevoegd aan de bestaande drie pensioenpijlers. Vergrijzing en ontgroening maken het nodig dat in de toekomst oudere werknemers nog zo goed en zo lang mogelijk kunnen blijven functioneren. Bovendien biedt de toegenomen levensverwachting, ten gevolge van de verbeterde gezondheid van ouderen, hier de mogelijkheden toe. Een groeiend aandeel van de ouderen in de beroepsbevolking kan en wil blijven werken. De vierde zuil voorziet de grote stap van een volletijdcarrière naar volledige uittreding uit de arbeidsmarkt van een overgangperiode. Doordat oudere werknemers de mogelijkheid hebben het wat rustiger aandoen, kunnen zij langer actief blijven.

Ten aanzien van de vierde zuil kan een onderscheid worden gemaakt tussen de Zweedse, de Japanse, de Europese continentale en de Angelsaksische benadering. In Zweden werd reeds in 1976 een deeltijdpensioen geïntroduceerd ter voorkoming van de pensioenschok en als alternatief voor arbeidsongeschiktheidspensioenen om arbeidsmarktredenen, de '58,3 pensioenen'. In de, gezien de hoge participatiegraden, succesvolle Zweedse benadering werkt ongeveer de helft van de werknemers tussen 60 en 65 jaar in deeltijd². In 1994 is het Zweedse pensioensysteem hervormd. De relatie tussen premie en uitkering is nu strakker, en werkgevers kunnen een subsidie tot 50 procent van de loonkosten krijgen bij aanstelling van langdurig werkloze oudere werknemers.

Evenals Zweden wordt Japan gekenmerkt door hoge arbeidsparticipatiegraden van ouderen. In Japan blijven veel werknemers werken na de verplichte pensionering (60 jaar) in het kader van de tewerkstelling voor het leven, tot 65 jaar of later. Het merendeel werkt in deeltijd en vaak bij een toeleverancier van een groot bedrijf tegen slechtere arbeidsvoorwaarden. Na de leeftijd van 50 jaar vindt geen toename meer plaats van het basisloon; soms zelfs een daling. Door de overheid zijn aanzienlijke financiële prikkels voor werknemers geïntroduceerd om het arbeidzame leven te verlengen. De recente resultaten wijzen op een beperkt succes. Naast de genoemde aanbodprikkels zijn eveneens vraagprikkels richting werkgevers nodig.

De Angelsaksische benadering wordt gekenmerkt door een beperkt overheidsingrijpen. De Amerikaanse regering heeft de pensioenleeftijd verhoogd met als doel de pensioendatum uit te stellen. Echter als gevolg van inkrimping van bedrijven verliezen de dure oudere werknemers hun baan. De oudere Amerikaanse werknemer die het aantal uren wil reduceren kan dit niet doen in de hoofdbaan en zal van beroep of sector moeten veranderen. Dit laatste komt algemeen voor in de Verenigde Staten³.

Exemplarisch voor de continentale benadering zijn Duitsland, Frankrijk en Nederland. Deze landen kennen inmiddels een lange traditie van vervroegde uittreding, met name Frankrijk en Nederland. De lage participatiegraad in continentaal Europa kan worden verklaard uit de speciale vervroegde uittrederegelingen, het sociale-zekerheidsstelsel, discriminatie bij werving, ontslag en scholing en de stijgende loon-leeftijdprofielen. Echter, de recente pensioenwijzigingen in Denemarken, Duitsland, Finland en Frankrijk hebben tot doel de huidige

vervroegde uittreedcultuur te doorbreken en om te keren. In deze landen is gedeeltelijke pensionering geïntroduceerd als substituuat voor volledige uittreed, om de pensioenregeling flexibeler te maken en de kosten te beheersen. De arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkeringen zijn verlaagd en de drempels verhoogd. Ook deze uittreedroutes zijn flexibeler gemaakt door gedeeltelijke uitkeringen te introduceren. Echter de alternatieve uittreedkanalen worden nog steeds gebruikt door het bedrijfsleven als verkapte afvloeiingsregelingen.

Voor Europa geldt dat het belangenconflict tussen werknemers met verschillende mate van senioriteit een overtuigendere verklaring is voor het beperkt voorkomen van deeltijdarbeid dan de vaste-kostenoverweging ⁴. Ook het eindloonstelsel is hier van belang. In een eindloonstelsel wordt de pensioenhoogte gerelateerd aan het laatst verdiende loon. Dit sluit aan bij de verzorgingsgedachte en het kostwinnersprincipe. Het eindloonstelsel is niet alleen een open-eindregeling, het is eveneens een subsidie voor de carrièremaker (de omgekeerde solidariteit). Het eindloonstelsel belemmert de ontwikkeling van een vierde pensioenpijler, daar demotie en deeltijdarbeid door oudere werknemers tot een aanzienlijke vermindering van pensioenaanspraken leiden. Dit is niet het geval in een middelloonstelsel, daar het pensioen gebaseerd is op het salaris verdiend tijdens de gehele loopbaan. In alle landen is er een groeiende trend in de loonberekening meer nadruk te leggen op resultaten dan op leeftijd.

Pensioenuitstel is zeer beperkt, ondanks de actuariële toename van het pensioen. Mede door de aantrekkelijke alternatieve vervroegde uittreedkanalen treden oudere werknemers zo vroeg mogelijk volledig uit. Al te genereuze alternatieve uittreedroutes, zoals de vrijwillige vervroegde uittreed, dienen dan ook te worden verlaagd om de prikkel tot participatie te vergroten en de effectieve pensioenleeftijd te verhogen. Deeltijdpensionering heeft tot een duidelijke toename van de arbeidsparticipatie van ouderen geleid. Tot voor kort was de afwezigheid van geleidelijke uittreed een van de oorzaken van de lage participatiegraad van oudere werknemers. In landen waar een geleidelijke uittreedoptie aanwezig is zijn de arbeidsparticipatiegraden hoger, bijvoorbeeld Japan en Zweden, terwijl in Duitsland en Nederland lagere participatievoeten gelden (zie tabel 1). De ervaring met geleidelijke uittreed laat zien dat dit niet alleen leidt tot hogere arbeidsparticipatie van oudere werknemers, maar ook tot aanzienlijke besparingen op ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De verhouding actieven-inactieven wordt vergroot. Bovendien treden er productiviteitswinsten op als gevolg van deeltijdarbeid voor oudere werknemers ⁵. Ook hierdoor wordt het draagvlak voor de financiering van de oudedagsvoorziening verbreed. Daarnaast vermindert het aantal (volledige) pensioenuitkeringen.

Tabel 1. De verhouding tussen bevolking en werkgelegenheid (voltijds en deeltijds) voor verschillende leeftijdsgroepen in procenten

	Mannen			Vrouwen		
	wbr 55-64	dta 55-59	dta 60-64	wbr 55-64	dta 55-59	dta 60-64
België	34,3	2,0	3,3	9,4	26,0	20,0
Denemarken	65,6	2,1	15,8	42,4	53,0	56,5
Duitsland	52,0	1,7	6,5	22,4	40,5	41,1
Japan	80,4	8,7	18,7	46,5	33,8	43,1
Finland	44,2	7,0	16,1	38,2	13,7	24,1
Nederland	44,2	15,8	24,6	15,9	76,3	75,7
Frankrijk	43,0	4,8	13,2	28,8	30,5	33,9
Italië	35,4	3,5	7,1	9,9	12,1	13,4
Zweden	74,0	6,2	30,5	64,2	45,8	61,2
Verenigd Koninkrijk	62,4	4,1	10,0	36,7	53,4	72,9
Verenigde Staten	65,1	6,1	12,1	44,0	24,3	32,2

Wbr = werkgelegenheids-bevolkingsratio 1990; dta = aandeel deeltijdarbeid, 1989-1990.

Bron: OESO, *Employment outlook*, 1995 en ongepubliceerde data.

De vierde zuil in Nederland

In Nederland is nauwelijks sprake van een vierde pensioenzuil. Hoewel het aandeel van deeltijdarbeid hoog is, is de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland een van de laagste binnen de Europese Unie (zie tabel 1). In 1994 is de 'ouderenrichtlijn' afgeschaft. Hierdoor is selectief omslag, c.q. afvloeiing 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. Voor de ontwikkeling van de vierde pensioenpijler zijn eveneens de recente voorstellen tot verruiming en flexibilisering van het pensioenstelsel van belang ⁶. Gegeven de maximering van het opbouwpercentage van 2% (was 1,75%) van het eindloon is de vroegste uittreedleeftijd 55 jaar en de uiterste uittreedleeftijd 70 jaar. Desgewenst kan de werknemer besluiten in deeltijd te gaan werken met zijn 55ste. De pensioenuitkering mag maximaal 100% (was 70%) van het laatstgenoten salaris bedragen. Ter overbrugging van het AOW-gat tussen pensioenrichtleeftijd en de 65-jarige leeftijd kan een tijdelijk overbruggingspensioen (TOP) worden opgebouwd in minimaal tien jaar. Bij demotie - terugtreden aan einde van carrière naar een lagere functie met een lagere salaris - kan pensioenopbouw worden gecontinueerd alsof het oude salaris was gehandhaafd. Daar aanvullende pensioenen in Nederland de verantwoordelijkheid van de sociale partners zijn, kan de overheid slechts een raamwerk aanbieden. Het is dan ook de vraag of van de geboden ruimere mogelijkheden gebruik wordt gemaakt.

De vut is momenteel een van de meest aanvaarde manieren om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten. Omdat de vut op omslagbasis wordt gefinancierd - de werkenden van nu betalen voor de vutters van nu - is het gebruik van vut erg aantrekkelijk voor ouderen. Er bestaat immers geen relatie tussen premiebetaling van het individu en de duur en de hoogte van zijn of haar vut-uitkering. Ook de aan de diverse vut-regelingen gekoppelde dienstjareneis en anti-cumulatiebepaling staan de ontwikkeling van een vierde zuil in de weg. Momenteel worden veel vut-regelingen vervangen door pensioensystemen met een flexibele pensioendatum, bijvoorbeeld bij Buehrmann Tetterode, DSM, ESSO en KLM. Door Akzo Nobel, Heidemij, Unilever, Wavin en in de bouw en de havens van Rotterdam en Amsterdam zijn flexibele pensioensystemen, waarbij deeltijdpensionering mogelijk is, geïntroduceerd ter vervanging van de vut. Ook bij Nutricia, CSM en Coopers en Lybrand zijn recentelijk volledige flexibele pensioenen geïntroduceerd. Voor de overheid en het onderwijs

zijn eveneens regelingen ontworpen met individuele pensioenopbouw, waarbinnen de pensioendatum flexibel en deeltijdpensionering mogelijk is, ter vervanging van de bestaande vut. Echter de nieuwe flexibelere pensioensystemen zijn regelingen voor vervroegde uittreding vóór de leeftijd van 65 jaar. Pensioenuitstel na 65 jaar is in geen van de regelingen mogelijk. Bovendien geldt dat het merendeel van de pensioensystemen een eindloonstelsel kent. Het pensioensysteem in de havens van Rotterdam en Amsterdam (middelloonstelsel) is een uitzondering.

Voor de ontwikkeling van de vierde zuil is het wenselijk dat in de pensioenregelingen het eindloonstelsel wordt vervangen door een middelloonstelsel. Indexering gebaseerd op het prijspeil van de gezinsconsumptie (waardevast) in plaats van op de regelingsloonindex (welvaartsvast) leiden tot additionele besparingen. Een middelloonstelling evenals een waarde vaste pensioenuitkering sluiten meer aan bij de uitgestelde loongedachte en passen beter bij de huidige individualiseringstendens. De recente voorstellen bij Philips om te komen tot een middelloonstelsel ter vervanging van het huidige eindloonstelsel stemmen hoopvol voor de toekomst. Daarnaast is het voorstel bij Philips de vut te vervangen door een versoberde regeling op basis van kapitaaldekking, waarbij eerder uittreden een lagere uitkering betekent en langer doorwerken levert een werknemer een hoger pensioen op.

Er bestaat een aanzienlijk potentieel onder oudere werknemers voor geleidelijke uittreding uit het arbeidsproces⁷. Doordat het werken in deeltijd een te groot inkomensoffer vraagt, kan geleidelijke pensionering in de praktijk geen reële optie zijn voor de lagere loongroepen. Een zekere mate van solidariteit zal op dit punt wenselijk zijn. Het dilemma tussen gewenste flexibiliteit (individualisering) en noodzakelijke solidariteit kan worden opgelost door naast de vrijwillige deelname een verplichte deelname aan het TOP te introduceren, ter financiering van de (gedeeltelijke) overbrugging van het AOW-gat bij uittreding voor de 65-jarige leeftijd. Hierdoor kan het bestaan van een geleidelijke uittred-optie voor alle werknemers worden gerealiseerd, inclusief diegenen met lagere inkomens. Een tweede optie is deeltijdpensionering ter overbrugging van het AOW-gat. De sociale partners in de Rotterdamse en Amsterdamse havens zijn een dergelijke pensioensysteem overeengekomen⁸.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Willen bovengenoemde beleidswijzigingen effectief zijn - een reële bijdrage leveren aan de vierde zuil - dan zal eveneens het personeelsbeleid aanpassing behoeven. Naast de financiële voorwaarden dienen eveneens de materiële voorwaarden te worden gecreëerd om langer te blijven werken. Maatwerk, dat wil zeggen een leeftijdsbewust personeelsbeleid ligt voor de hand, door meer rekening houden met de individuele mogelijkheden en behoeften van werknemers. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is gericht op alle werknemers en heeft tot doel de relatieve veroudering te voorkomen. Effectief beleid gericht op bevordering van de werkgelegenheidsmogelijkheden van oudere werknemers vereist dat zowel de belangen van de werkgever als die van de werknemer worden gediend. In de ondernemingspraktijk dienen derhalve die variabelen verbeterd te worden die werk aan het einde van de carrière minder duur, flexibeler, aanpasbaar en productiever maken.

Beloningsysteem als obstakel

Het beloningssysteem kan een obstakel vormen voor de ontwikkeling van de vierde zuil. Senioriteitsregelingen beperken de werkgelegenheid van oudere werknemers, wanneer hun beloning te sterk divergeert van de productiviteitsontwikkeling. Volledige uittreding in plaats van geleidelijke uittreding is het gevolg. Daarnaast vormen de steile senioriteits-beloningsprofielen en het eindloonstelsel niet alleen een rem op de externe mobiliteit, maar eveneens op de interne mobiliteit van het personeel. De Nederlandse praktijk laat zien dat de lonen stijgen met de leeftijd. De productiviteitscurve echter heeft haar top rond 45 jaar. Conform de contracttheorie liggen de lonen van jongeren onder de productiviteit en van ouderen boven de productiviteit⁹. De lonen stijgen periodiek; de jongeren subsidiëren de hogere lonen van de oudere werknemers. Dit is een goede zaak daar hieruit een prikkel gaat naar hogere productiviteit en grotere loyaliteit met het bedrijf. Echter, dit systeem veroorzaakt problemen indien als gevolg van de vergrijzing de gemiddelde leeftijd van het personeel toeneemt. De dure oudere werknemers worden dan ontslagen. Een groot probleem blijft het meten van productiviteit op individueel niveau.

Demotie

Demotie kan de loonkosten meer in overeenstemming brengen met de arbeidsproductiviteit. Demotie leidt niet alleen tot aftopping van de loonprofielen aan de bovenkant, maar kan ook tot een stijging leiden aan de onderkant op termijn. Beloning en productiviteit komen dan dichterbij elkaar te liggen. De huidige pensioenopbouw op basis van een eindloonstelsel is echter niet bevorderlijk voor demotie en geleidelijke uittreding en dus voor de ontwikkeling van een vierde zuil.

Scholing, blijvend belang

Scholing kan een belangrijke bijdrage leveren aan verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. Scholing houdt niet alleen kennis op peil, maar bevordert eveneens de mobiliteit. Momenteel is scholing slechts in beperkte mate gericht op oudere werknemers. Deels hangt dit samen met vooroordelen en deels met de kortere rendementsperiode. De praktijk leert evenwel dat leeftijd een slecht criterium is bij de bepaling of een werknemer al of niet in aanmerking komt voor scholing. In tegenstelling tot demotie en externe mobiliteit, kan deeltijdpensionering de beschikbare terugverdiendtijd van een investering in scholing verlengen en daarmee het rendement verhogen. Om oudere werknemers gemotiveerd en productief te houden, dient scholing niet op te houden op 45-jarige leeftijd, maar door te lopen tot het einde van de carrière. Dit laatste kan meer prikkels van de overheid noodzakelijk maken. Ook regelmatige functie-aanpassing en baanverandering dragen bij aan de productiviteit van oudere werknemers.

Conclusies

De vierde zuil speelt in op twee belangrijke zaken: ten eerste de behoefte om het arbeidzame leven te verlengen onder demografische (financiering van pensioenen en human resource management) en maatschappelijke druk (behoefte aan goed beschermde en reguliere deeltijdbanen als overgang naar volledige pensionering). De vierde zuil betreft het bieden van zowel de materiële als de financiële voorwaarden om langer te blijven werken. Samen met de toegenomen levensverwachting maakt dit een verhoging van de uittredleeftijd tot boven de huidige verplichte 65 jaar mogelijk. In Nederland staat de vierde zuil nog in de kinderschoenen. De recent voorgestelde

pensioenmaatregelen vergemakkelijken de introductie en ontwikkeling van een vierde pensioenzuil. De overgang van vut naar flexibele pensioendatum met uitgebreide keuzemogelijkheden wordt in een toenemend aantal sectoren en bedrijven doorgevoerd. Binnen de sectorale en bedrijfspensioensystemen is echter een aantal additionele wijzigingen wenselijk om de vierde zuil in Nederland verder tot ontwikkeling te brengen. Het eindloonstelsel dient te worden vervangen door een middelloonstelsel. Daarnaast is pensioenuitstel na 65 jaar in geen van de huidige regelingen mogelijk. Voor de ontwikkeling van de vierde zuil is echter van belang dat naast volledige en gedeeltelijke vervroegde uittreding evenals geheel of gedeeltelijk uitgestelde uittreding mogelijk zijn. Zaken die in dit verband nadere aandacht behoeven zijn onder meer de anti-cumulatiebepaling in de sociale zekerheid en de arbeids- en sociale bescherming na 65 jaar. Indexering gebaseerd op het prijspeil van de gezinsconsumptie in plaats van op de regelingsloonindex maakt additionele besparingen in de toekomst mogelijk.

Willen bovengenoemde beleidwijzigingen effectief zijn, dan zullen bovendien de genereuze alternatieve vervroegde uittredroutes minder aantrekkelijk te worden gemaakt. Daarnaast dient dit beleid goed aan te sluiten bij het ondernemingsbeleid, c.q. het personeelsbeleid. Goed partnerschap tussen overheid en het bedrijfsleven is essentieel. Voor een effectieve en robuuste vierde zuil dienen de hervormingen van het pensioensystemen verder te gaan dan verandering in de financiering en de introductie van een flexibele pensioendatum en deeltijdpensionering. Gezien de zwakke arbeidsmarktpositie van oudere werknemers zijn de volgende zaken van belang: leeftijdsbewust personeelsbeleid, demotie, stimulering deeltijdarbeid, flexibele beloning en scholing en training. Deze laatste kunnen deels gefinancierd worden uit besparingen op de vut-uitgaven. Het overgrote deel van het Nederlandse bedrijfsleven moet dergelijke stappen nog nemen. De vergrijzing en ontgroening en de internationalisering zullen er voor zorgen dat zij genomen worden

1 Wereldbank, *Averting the old age crisis. Policies to protect the old and promote growth*, Oxford University Press, Oxford, 1994.

2 L. Delsen, Gradual retirement: lessons from the Nordic countries and the Netherlands, *European Journal of Industrial Relations*, nr. 1, maart, 1996, blz. 55-67.

3 Zie P.B. Doeringer, *Bridges to retirement*, ILR Press, Ithaca, 1990 en M.D. Hurd, *The effects of labor market rigidities on the labor force behaviour of older workers*, Working Paper 4462, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 1993.

4 A. Lindbeck en D.J. Snower, *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, The MITT Press, Cambridge, 1988.

5 Zie ook W. Trommel, *Eigentijds met pensioen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1993 en L. Delsen, *Atypical employment: an international perspective. Causes, consequences and policy*, Wolters Noordhoff, Groningen, 1995.

6 Ministerie van Financiën, *Rapport van de Werkgroep Fiscale Behandeling Pensioenen*, Financienreeks 954, Den Haag, 1995.

7 K. Henkens en J. Siegers, *Vrijwillige Vervroegde Uittreding*, OSA-werkdocument W 102, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag, 1992.

8 L. Delsen, Geleidelijke uittreding uit het arbeidsproces, *Sociaal Maandblad Arbeid*, nr. 11/12, 1994, blz. 609-617.

9 A. Gelderblom en J. de Koning, *Meerjarig, minderjarig, een onderzoek naar de invloed van leeftijd op productiviteit en beloning*, OSA Voorstudie 39, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag, 1992; Centraal Planbureau, [Centraal Economisch Plan](#) 1995, Sdu, Den Haag, 1995.