

Deeltijdpensioen: koudwatervrees bij werknemers en werkgevers

Auteurs: Hanna van Solinge, Harry van Dalen, Kène Henkens

Kernwoorden: Deeltijdpensioen, Langer doorwerken, Oudere werknemers, Werkgevers

Deeltijdpensioen wordt in veel pensioenregelingen als een keuzemogelijkheid aangeboden. Vaak wordt het als een ideale mogelijkheid gezien om een carrière af te bouwen. Toch maken weinig werknemers er gebruik van. Maar waarom eigenlijk niet?

Met de invoering van de Wet verhoging AOW-leeftijd in 2013 is langer doorwerken een feit. Werknemers en werkgevers moeten wennen aan een nieuwe realiteit van doorwerken tot 67 jaar of misschien wel langer. Nu de pensioenleeftijd steeds verder opschuift, en aan vervroegd met pensioen gaan een stevig prijskaartje hangt, kan deeltijdpensioen een interessante optie zijn.

Cijfers

De schaarse cijfers over deze regelingen bij grote pensioenfondsen duiden op een beperkte, maar groeiende deelname aan deeltijdpensioen. Bij het PFZW verdubbelde het aantal gebruikers van deeltijdpensioen tussen 2012 (2%) en 2015 (4%). Ook bij het ABP was sprake van een ruime verdubbeling: tussen 2013 en 2017 nam de deelname toe van 5% tot 13% (Willemsen & Kortleve, 2016; Kok e.a., 2017). Het NIDI onderzocht onlangs het gebruik van en belangstelling voor deeltijdpensionering en mogelijke belemmeringen om van deeltijdpensioen gebruik te maken onder werknemers van 60 jaar en ouder. Ook werkgevers werden ondervraagd over deeltijdpensioen (van Solinge e.a., 2020).

Wat is deeltijdpensioen?

Deeltijdpensioen is een relatief nieuw pensioenarrangement. Het is op het moment nog geen standaardvoorziening, maar in veel pensioenregelingen wordt deeltijdpensioen wel als een keuzemogelijkheid aangeboden. Deeltijdpensioen biedt werknemers de mogelijkheid om langzaam af te bouwen door minder te gaan werken. Over de niet-gewerkte uren ontvangt men pensioen. Voor hoeveel procent er pensioen wordt opgenomen, mag iemand zelf bepalen. Dit staat los van het aantal uren dat er nog wordt gewerkt.



Voorbeeld:

Mevrouw de Vries gaat op 65-jarige leeftijd 1 dag minder werken. Zij neemt alvast een deel van het ouderdomspensioen op. Hierdoor wordt de inkomenssteruggang (deels) gecompenseerd, en ontvangt zij tot haar AOW-leeftijd netto ongeveer hetzelfde salaris als voor de start van het deeltijdpensioen.

Deeltijdpensioen heeft gevolgen voor het ouderdomspensioen. Omdat een deel van het pensioen naar voren wordt gehaald (de taartpunt uit de portemonnee), wordt het pensioenbedrag dat gereserveerd is voor ná de AOW-leeftijd wat kleiner. Ook wordt er alleen nog pensioen opgebouwd over het aantal uren dat men in deeltijd werkt. Na de AOW-leeftijd zal men daardoor maandelijks wat minder ontvangen. Hoeveel minder is afhankelijk van de leeftijd waarop men met deeltijdpensioen gaat en voor hoeveel dagen. Als men eerder gaat, zal de taartpunt ook groter moeten zijn.

Wanneer is deeltijdpensioen interessant?

Voor werknemers is deeltijdpensioen mogelijk interessant omdat men dan meer tijd heeft voor hobby's en andere zaken, zoals bijvoorbeeld oppassen op de kleinkinderen. Ook is er meer tijd voor herstel. Deeltijdpensioen maakt het mogelijk om langzaam

af te bouwen op het werk en zo geleidelijk de overgang naar volledig pensioen te maken. Voor werkgevers kan deeltijdpensioen interessant zijn, omdat minder werken werknemers kan helpen om vitaal de nieuwe pensioenleeftijd te halen.

Deeltijdpensioen loopt via het pensioenfonds. De werknemer maakt hierover een afspraak met het pensioenfonds, maar dat moet wel in overleg met de werkgever. In Nederland is er een wettelijk recht op deeltijdwerk. Een werkgever kan een verzoek alleen bij zwaarwegend bedrijfsbelang naast zich neerleggen. De werkgever kan echter ook op een meer indirecte wijze van invloed zijn op het proces. Bijvoorbeeld door deeltijdpensioen te stimuleren of juist te ontmoedigen in de (informele) communicatie met werknemers.

Discrepancie tussen belangstelling en gebruik

Omdat deeltijdpensioen nog een relatief nieuw fenomeen is, is er nog weinig onderzoek naar gedaan. Bestaand onderzoek is vooral gericht op de vraag wie er interesse heeft en onder welke (financiële) condities. Daarbij wordt veelal gebruik gemaakt van vignetten: hypothetische situaties waarover de respondenten hun voorkeur uitspreken. Uit het onderzoek van de Boer e.a. (2019) onder deelnemers van 40-60 jaar aan het LISS-panel in 2017 blijkt dat de animo voor deeltijdpensioen groot is: circa twee op de vijf ondervraagden geeft aan belangstelling te hebben. Hoe het gebruik van regelingen daadwerkelijk uitpakt is nog een open vraag. Helaas ontbreken landelijk vergelijkbare cijfers over het gebruik van deeltijdpensioen. De schaarse cijfers die er zijn duiden op een beperkte deelname aan deeltijdpensioenregelingen. Dit gegeven (veel belangstelling – weinig gebruik) heeft ons geprikkeld om in twee lopende NIDI-onderzoeken een module over deeltijdpensioen op te nemen. We waren daarbij geïnteresseerd in twee vragen:

- Hoe zit het met de belangstelling voor deeltijdpensioen;
- Waar zitten de belangrijkste belemmeringen voor deelname.

Omdat deelname aan deeltijdpensioen in overleg tussen werknemer en werkgever uitgewerkt moet worden, hebben we in ons onderzoek niet alleen gekeken naar de visie van de werknemer, maar ook naar die van de werkgever.

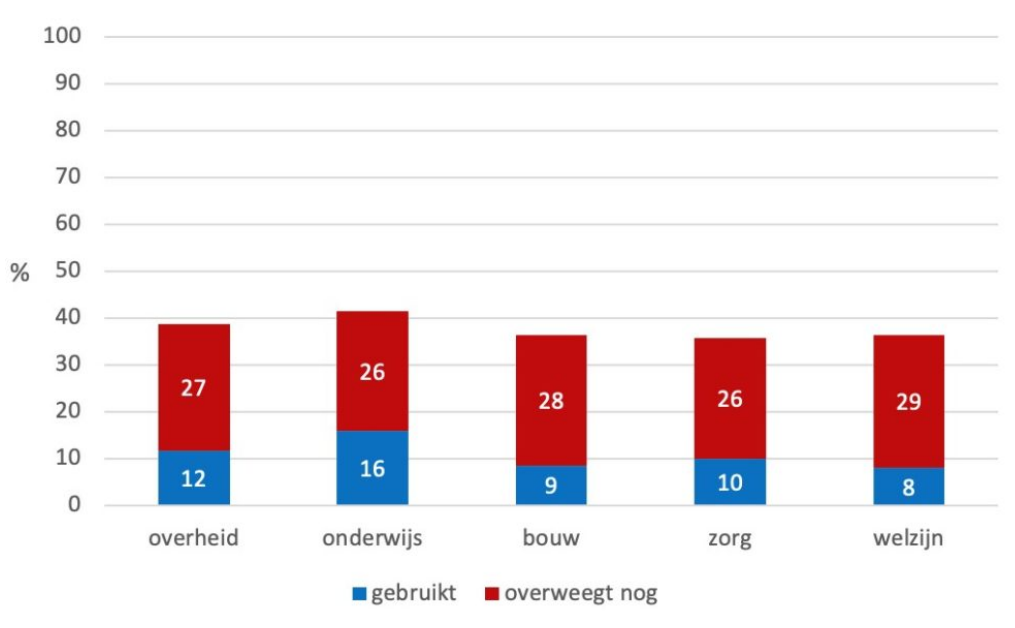
Databronnen

Het onderzoek is gebaseerd op twee databronnen. Allereerst het NIDI Pensioen Panel 2015-2018, een panelonderzoek onder ruim 5.000 werknemers van 60 jaar en ouder aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland. De pensioenfondsen vertegenwoordigen de sectoren overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn.

Daarnaast is gebruik gemaakt van het NIDI Werkgeversonderzoek 2019. Begin 2019 stuurde het NIDI in samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen de vragenlijst 'Langer doorwerken in een flexibele arbeidsmarkt' naar een steekproef Nederlandse organisaties uit verschillende sectoren en van verschillende grootte. Hieraan is deelgenomen door 791 werkgevers.

Werknemers aan het woord

Bijna twee derde van de ondervraagde werknemers in het Pensioen Panel heeft positieve verwachtingen van deeltijdpensioen. Men denkt dat deeltijdpensioen de werkdruk -voor de deelnemende oudere werknemer- kan verlagen en dat het door deeltijdpensioen gemakkelijker zal zijn om tot de hogere AOW-leeftijd door te werken. Toch maakt slechts 11% gebruik van deeltijdpensioen. Een aanzienlijk deel van de werknemers die nog geen gebruik maakt, overweegt dat wel.



* werknemers (60-plus) die de AOW-leeftijd nog niet bereikt hebben

Figuur 1. Gebruik en belangstelling voor deeltijdpensioen

Figuur 1 toont gebruik (blauw) en belangstelling (rood) voor deeltijdpensioen per sector. Het gebruik is het grootst in de sector onderwijs en het laagst in de bouw en de sector welzijn. Het algemene beeld dat uit de figuur naar voren komt sluit aan bij

eerder onderzoek: onder oudere werknemers bestaat een aanzienlijke belangstelling voor deeltijdpensioen, maar er wordt nog weinig gebruik van gemaakt.

Als mogelijke verklaring voor het nog geringe gebruik wordt wel genoemd dat werknemers niet goed op de hoogte zouden zijn van de bestaande mogelijkheden om werktijd te verminderen. In het Pensioen Panel is nagegaan of, en hoe men zich heeft geïnformeerd over deeltijdpensioen. Hieruit komt het beeld naar voren dat mensen zich vooral schriftelijk of online informeren (tabel 1). Ruim de helft heeft minstens één schriftelijke of digitale bron geraadpleegd. Een kleine veertig procent heeft online de financiële consequenties wel eens doorgerekend. Het aandeel dat persoonlijk contact heeft gehad, bijvoorbeeld met zijn of haar pensioenfonds of personeelsfunctionaris is veel kleiner. Eén op de drie deed dit.

Hoe heeft men zich geïnformeerd?

Informatie gezocht	%
Financiële gevolgen doorgerekend	39
Informatie op internet/intranet gezocht	30
Informatiefolders gelezen	30
<i>Minstens één van bovengenoemde bronnen</i>	<i>52</i>
Persoonlijk contact	
Wel eens gesproken met leidinggevende	33
Contact gehad met pensioenfonds	20
Contact gehad met personeelsfunctionaris	15
Contact gehad met vakbond	5
<i>Persoonlijk contact via minstens één van bovengenoemde bronnen</i>	<i>33</i>

Tabel 1. Hoe heeft men zich geïnformeerd?

Naast onbekendheid met de regeling, kan het relatief geringe gebruik ook te maken hebben met ervaren obstakels voor deelname. We keken naar belemmeringen op een drietal terreinen:

- Belemmeringen in de pensioen(regels): factoren die te maken hebben met de voorwaarden en de financiële consequenties;
- Belemmeringen op de werkvloer: factoren die te maken hebben met het organisatiebeleid, de functie en de werkhoud;
- Belemmeringen in de sociale omgeving: kent men iemand die gebruik gemaakt heeft van deeltijdpensioen?

Uit tabel 2 blijkt dat belemmering voor gebruik relatief vaak van financiële aard zijn. Vier op de tien oudere werknemers rapporteert dat hij/zij er bij deeltijdpensioen te veel op achteruit gaat. Overige belangrijke belemmeringen liggen op de werkvloer: ruim een kwart denkt dat deeltijdpensioen in zijn/haar functie niet goed mogelijk is. Ook het ontbreken van rolmodellen is een belangrijke factor: slechts 27% kent mensen die goede ervaringen hebben met deeltijdpensioen.

Door werknemers ervaren belemmeringen

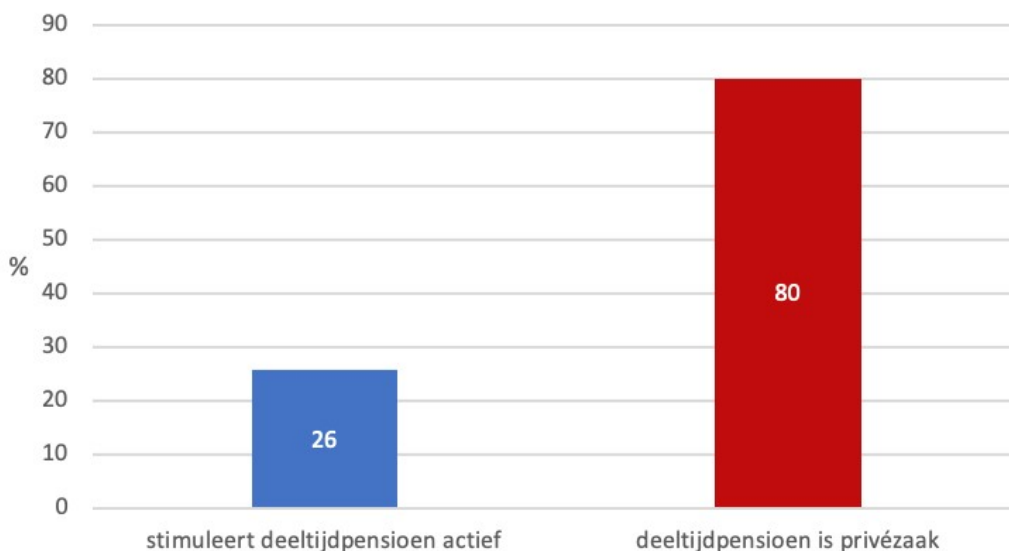
Pensioen(regels)	%
Bij deeltijdpensioen ga je er financieel te veel op achteruit	40
De regels voor deeltijdpensioen zijn erg ingewikkeld	19
Werkvloer	
Inhoud van het werk wordt minder leuk door deeltijdpensioen	17
Deeltijdpensioen is in mijn functie niet goed mogelijk	26
Deeltijdpensioen wordt in mijn organisatie ontmoedigd	10
Sociale omgeving	
Ik ken mensen met goede ervaringen met deeltijdpensioen	27

% (helemaal) eens met de stelling

Tabel 2. Door werknemers ervaren belemmeringen

Werkgevers aan het woord

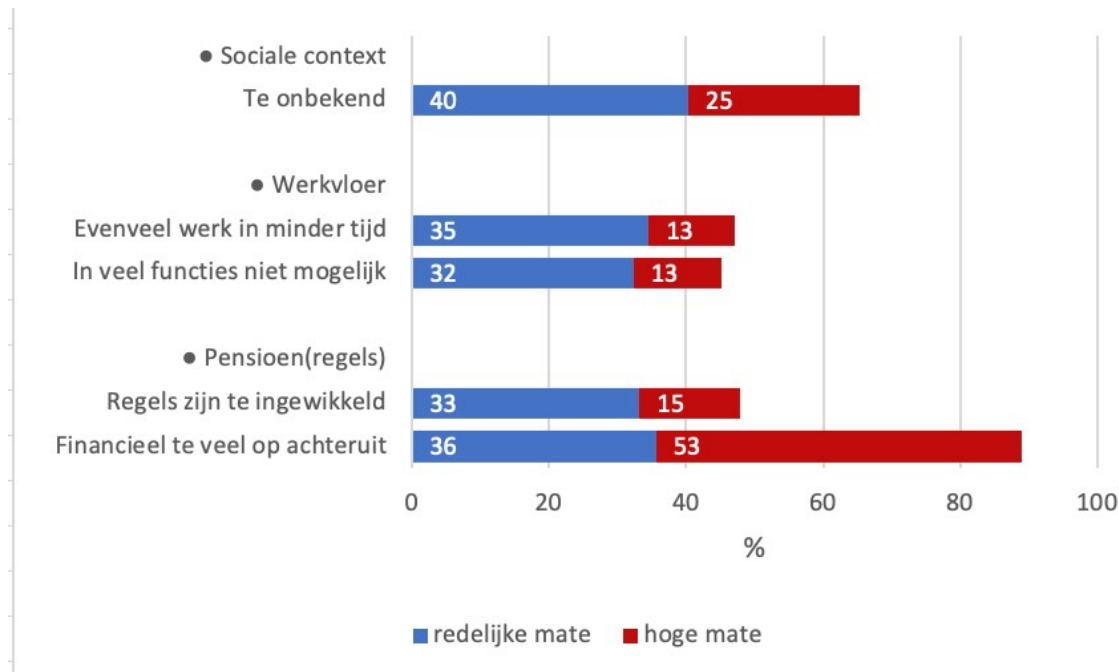
Ongeveer vier op de tien werkgevers die zijn ondervraagd in het Werkgeversonderzoek maakt zich erge of heel erge zorgen of oudere werknemers binnen de organisatie het langer doorwerken wel kunnen volhouden. Net als de werknemers, hebben werkgevers positieve verwachtingen van deeltijdpensioen. Drie kwart van de werkgevers denkt dat deeltijdpensioen het voor de werknemer gemakkelijker zal maken om door te werken tot de hogere AOW-leeftijd. Hoewel werkgevers overtuigd lijken dat deeltijdpensioen langer doorwerken beter mogelijk maakt, heeft slechts een klein deel een proactieve houding (figuur 2). Een kwart van de ondervraagde werkgevers stimuleert deeltijdpensioen actief binnen de organisatie (blauwe balk). De meeste werkgevers zien deeltijdpensioen echter vooral als een privéaangelegenheid van de werknemer (de rode balk). Dat verklaart wellicht deels de grote terughoudendheid onder werkgevers om zich actief te bemoeien met deze 'privékwestie'.



Figuur 2. Houding van werkgevers ten opzichte van deeltijdpensioen

Wat zien werkgevers als belemmeringen voor werknemers? Uit figuur 3 blijkt dat werkgevers beseffen dat deeltijdpensioen een financieel offer vraagt en dat dit een belangrijke hindernis is. 90% ziet de financiële teruggang als een obstakel, meer dan de

helft (rode balkje) ziet dat als groot een obstakel. Een andere belangrijke belemmering in de ogen van de werkgever is de geringe bekendheid van de regeling. Twee derde van de werkgevers ziet dit als een obstakel, waaronder een kwart als een groot obstakel. Ook belemmeringen op de werkvloer worden door de werkgever onderkend, maar de rol daarvan wordt toch duidelijk minder ingeschat.



Figuur 3. Wat zien werkgevers als belemmering voor werknemers?

Koudwatervrees

Er bestaat bij veel oudere werknemers belangstelling voor deeltijdpensioen, maar er wordt relatief weinig gebruik van gemaakt. Men informeert zich vooral online en minder vaak in een persoonlijk gesprek. Werkgevers zien de voordelen van deeltijdpensioen ook duidelijk, maar binnen organisaties wordt deeltijdpensioen nog weinig actief gestimuleerd. Werkgevers zien deeltijdpensioen vooral als een privézaak van de werknemer. Zij stellen zich aan de zijlijn op en gaan daardoor waarschijnlijk een persoonlijk gesprek over dit onderwerp uit de weg. En dat is jammer. Voor werknemers, maar ook voor werkgevers is zo'n persoonlijk gesprek belangrijk. Daarin kan men nagaan of de ervaren belemmeringen reëel zijn. Bijvoorbeeld: worden de financiële consequenties goed ingeschat? Hoe zit het eigenlijk met de mogelijkheden op de werkvloer: kunnen er bij deeltijdpensioen taken worden afstoten, of moet er evenveel werk worden gedaan in minder tijd? Al met al lijkt er wat betreft deeltijdpensioen sprake van koudwatervrees. Werknemers zien veel beren op de weg en men durft de stap niet aan. Werkgevers stellen zich daarbij aan de zijlijn op. Dit alles wordt waarschijnlijk versterkt doordat er nog weinig voorbeelden zijn in de omgeving, en doordat de keuze voor deeltijdpensioen eenmalig is en niet kan worden teruggedraaid.

Hanna Van Solinge

NIDI

Hanna van Solinge (solinge@nidi.nl) is onderzoeker bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW)/Rijksuniversiteit Groningen en doet onderzoek naar ouderen op de arbeidsmarkt en de transitie naar pensioen.

Harry van Dalen

Harry van Dalen is onderzoeker bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW)/Rijksuniversiteit Groningen en tevens hoogleraar Economie (TISEM), Tilburg University.

Kène Henkens

Kène Henkens (NIDI-KNAW) is themeleider Werk & Pensioen bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW). Hij is tevens als hoogleraar verbonden aan het Universitair Medisch Centrum Groningen.

Literatuurlijst

1. Boer, H.-W. de, Kantarc?, T., van Vuuren, D., & Westerhout, E. (2019). *Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken*. Netspar Design Paper, 129, Tilburg.
2. Kok, L. M., Kroon, L., Lammers, M., Soest, A. H. O., & ter Weel, B. J. (2017). *Gevolgen flexibele AOW-leeftijd*. Den Haag: SEO Economisch Onderzoek.
3. Solinge, H. van, van Dalen, H., & Henkens, K. (2020). *Deeltijdpensioen: ervaren belemmeringen bij werknemers en werkgevers*. Tijdschrift voor HRM, 23(3), 1-20.
4. Willemsen, M., & Kortleve, N. (2016). *Behoefte aan meer flexibiliteit bij pensionering*. Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken, 2016/22, juni 2016.