

Jong en zonder pensioenopbouw: valt dat ooit nog in te halen?

Honderdduizenden, vooral jonge mensen, bouwen amper pensioen op. De pensioenhervorming kan dit probleem vergroten. Twintiger Tom van Dée pleit voor een ‘pensioenlabel’ bij elke vacaturetekst.

Tom van Dée (28) na vele uitzendbanen: „Soms bouw ik niks op, soms een beetje.”

Tom van Dée is een atypische twintiger – en dat weet hij. Want welke 28-jarige verdiept zich nou in zijn pensioen? Van Dée wel. En daardoor weet hij: de afgelopen jaren heeft hij veel te weinig pensioen opgebouwd. Hij weet óók dat hij niet de enige is. Honderdduizenden andere werkenden, vaak jongeren, bouwen weinig of geen pensioen op.

Van Dée gaat sinds 2016, toen hij zijn hbo-opleiding bedrijfseconomie afrondde, van uitzendbaan naar uitzendbaan. „Ik heb een vorm van autisme, dus mijn positie op de arbeidsmarkt is niet goed. Soms bouw ik in een baan geen pensioen op, soms een klein beetje.”

Zelfs als Van Dée in een uitzendbaan wél recht had op pensioen, is hij daar niet altijd op geweest, zegt hij. „Je moet er continu zelf achteraan zitten om zoiets voor elkaar te krijgen.”

Veruit de meeste werknemers in Nederland zijn via hun werkgever aangesloten bij een pensioenfonds of pensioenverzekeraar. Toch zijn er bijna 860.000 mensen in loondienst, ongeveer 13 procent van het totaal aantal werknemers, die geen aanvullend pensioen opbouwen. Dat blijkt uit [CBS-cijfers over 2016](#) – de meest recente.

Het gaat vooral om jongeren: meer dan de helft van deze werknemers zonder pensioenregeling is nog geen 35 jaar. Ook uitzendkrachten zijn oververtegenwoordigd. Verder treft dit vooral personeel van kleine bedrijven, met hooguit negen werknemers.

Jaartje is in te halen

Hoe erg is het als jongeren geen pensioen opbouwen? Een jaartje zonder pensioenregeling is voor de meeste werknemers geen ramp. Maar hoe langer het duurt, des te moeilijker het wordt om de achterstand in te halen.

Ook scheelt het dat er in ieder geval een ‘basispensioen’ bestaat, in de vorm van een AOW-uitkering. Maar voor wie ruim boven het minimumloon verdient, zoals Van Dée, is het aanvullende pensioen essentieel. „Anders val je flink terug in inkomen zodra je met pensioen gaat.”

Het afgelopen jaar heeft Van Dée een prima pensioenopbouw geregeld. Daar heeft hij wel voor moeten onderhandelen. Zijn huidige werk, als businessanalist bij een sociaal-werkbedrijf, zou hij aanvankelijk via een detacheringsconstructie uitvoeren – zonder pensioen. „Maar de opbouw van een pensioen was voor mij een breekpunt”, zegt Van Dée.

Uiteindelijk heeft hij een payroll-constructie afgesproken, met dezelfde pensioenregeling als zijn collega's in vaste dienst: bij ambtenarenpensioenfonds ABP.

„Uitzendkrachten bouwen weinig pensioen op en dat is problematisch voor mensen met wisselende flexcontracten”

Marieke Knoef – Hoogleraar micro-economie aan de Leidse universiteit

Maar dat geluk is van korte duur, want ook bij het sociaal-werkbedrijf zal hij geen vast contract krijgen. „Ik moet straks weer op zoek naar nieuw werk. Het risico is groot dat ik dan weer in een uitzendbaan terechtkom.”

En in uitzendbanen bouw je amper pensioen op, weet hij. Het eerste halfjaar zelfs niks. Pas daarna, als je voor hetzelfde uitzendbureau blijft werken, kom je in de sobere 'basisregeling' terecht. De pensioenpremie is daar ongeveer tien keer zo laag als bij ABP en het uiteindelijke pensioen wordt dan ook veel lager.

Wie een jaar lang voor hetzelfde uitzendbureau werkt, komt in de iets ruimere 'plusregeling'. Maar ook daar is de maandelijks inleg nog altijd minder dan de helft van die bij ABP.

Probleem voor uitzendkrachten

„Uitzendkrachten bouwen inderdaad weinig pensioen op”, zegt Marieke Knoef, hoogleraar empirische micro-economie aan de universiteit van Leiden en directeur van pensioendenktank Netspar. „En dat is problematisch voor mensen die van flexcontract naar flexcontract gaan.”

Van Dée vreest de pensioenhervorming die rond 2026 wordt doorgevoerd. Die maakt het probleem voor jongeren zoals hij nog groter, is zijn angst. „Straks is het veel belangrijker om in je jonge jaren veel pensioen op te bouwen.”

Dat zit zo. Nu krijgen jonge en oude werknemers nog evenveel pensioenopbouw in ruil voor hun premie. Terwijl de inleg van een jongere meer waard is: dat geld kan veel langer renderen. In het pensioenakkoord is afgesproken dat werknemers straks het pensioentegoed krijgen dat hun ingelegde premie waard is: jongeren meer, ouderen minder.

Voor de meeste jongeren is dat goed nieuws. Nu krijgen zij minder pensioenopbouw dan hun ingelegde premie waard is. Ze betalen dus mee aan het pensioen van oudere werknemers. Straks niet meer.

We moeten zorgen dat werkgevers veel minder mensen in onzekere contracten vasthouden

Tuur Elzinga vicevoorzitter vakbond FNV

Maar voor jongeren die op jonge leeftijd weinig pensioenpremie inleggen, is dit desastreus, zegt Van Dée. Want de eerste helft van je loopbaan wordt straks essentieel voor je uiteindelijke pensioen. En achterstanden die je als jongere oploopt, kun je als oudere werknemer moeilijker inhalen. „Dat gaat veel jongeren een hoop geld kosten.”

Dat bevestigt Knoef. Al voegt ze eraan toe dat mensen die een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, bijvoorbeeld door een handicap, dat vaak hun hele leven hebben. Voor hen maakt de pensioenhervorming geen verschil. Knoef: „Het pakt alleen nadelig uit voor flexwerkers die nu niks of weinig opbouwen en op latere leeftijd wél een baan hebben met een goede pensioenopbouw.”

‘Flexwerk is het probleem’

Volgens Tuur Elzinga, vicevoorzitter van vakbond FNV, zit de kern van het probleem daarom niet in het pensioenstelsel, maar bij de grote hoeveelheid flexwerk. „We moeten ervoor zorgen dat werkgevers veel minder mensen in onzekere contracten vasthouden. Flexwerk is goed voor tijdelijk werk: om ziekte op te vangen, of voor piekmomenten. Maar bij structureel werk hoort een structureel contract.”

Elzinga heeft de pensioenhervorming mede vormgegeven, in het akkoord van 2019. In de uitwerking daarvan werd afgesproken het aantal werknemers zonder pensioenopbouw drastisch terug te dringen. Onder meer door de maximale ‘wachttijd’ voor uitzendkrachten te verkorten. Nu beginnen zij pas na een half jaar pensioen op te bouwen, dat moet hooguit acht weken worden.

In de onderhandelingen voor een nieuwe uitzend-cao proberen de vakbonden de wachttijd zelfs helemaal van tafel te krijgen. „Wij willen ervan af”, zegt Patrick Fey, vicevoorzitter van vakbond CNV. Maar hij weet dat de kans klein is dat de uitzendwerkgevers daarmee akkoord gaan.

Ook is afgesproken dat in vacatureteksten voortaan altijd vermeld moet worden of aan een baan een pensioenregeling vastzit. Van Dée is bang dat dit weinig zin heeft. Werkgevers zouden kleine pensioenregelingen kunnen aanbieden die amper nut hebben, net als in de uitzendbranche. „Mensen denken dan: ik bouw pensioen op. Maar ze weten niet wat de kwaliteit ervan is.”

Energielabel voor je pensioen

Daarom vindt Van Dée dat jongeren het ook moeten weten als ze een magere pensioenregeling hebben. Hij pleit voor een verplicht ‘pensioenlabel’ bij elke vacature: een soort energielabel, maar dan voor de pensioenregeling.

Bij het beste label, een groene ‘A’, is de premie hoog genoeg om na 42 jaar werken een pensioenuitkering te mogen verwachten die 80 procent bedraagt van je gemiddelde loon. Bij het slechtste label, een rode ‘E’, bouw je geen enkel pensioen op. „Jan de Arbeider moet gewoon kunnen zien: ik bouw pensioen op en zo goed is het ongeveer.”

Jongerenvakbond VCP Young Professionals heeft in Den Haag [voor dit idee gelobbyd](#) en onder meer de VVD en GroenLinks enthousiast gemaakt. Van Dée was daarbij betrokken.

Dat is een goed idee, vindt hoogleraar Knoef. „Mensen vinden pensioen wel belangrijk, maar ook complex. Zo’n label kan het makkelijker maken om dit soort arbeidsvoorwaarden te vergelijken.”

Daar komt bij dat bedrijven zelf ook een goed pensioenlabel zullen willen hebben, zegt Fey van CNV.

Minister Wouter Koolmees (Sociale Zaken, D66) reageerde in november afhoudend op het voorstel. Hij vraagt zich af hoeveel meerwaarde zo'n label heeft, [schreef hij aan de Tweede Kamer](#). Ook vindt hij een label dat alléén informatie over het pensioen geeft „te beperkt”. Omdat een werkzoekende „voor zijn afweging naar het totale plaatje van arbeidsvoorwaarden moet kijken”.

Daar is Van Dée het niet mee eens. Natuurlijk zijn er meer arbeidsvoorwaarden, zegt hij. „Maar pensioen is wel een van de meest gecompliceerde. Als je dan ziet dat bij een baan een slecht pensioenlabel zit, kan dat je helpen er wat beter naar te kijken of een adviseur in te schakelen.”

Naschrift van het Actiecomité “Red het pensioenstelsel”:

*Terecht meent Tom dat de problemen van jongeren met pensioenopbouw **niet opgelost** worden met een **nieuw pensioenstelsel**. Integendeel zelfs, laat hij weten! Daarom strijdt het Actiecomité met anderen voor **behoud en verbetering** van het **huidige pensioenstelsel**: vooralsnog het **Beste ter Wereld!***

Een van de eisen die 'Red het Pensioenstelsel' heeft overgenomen van de FNV-pensioenacties in 2018 is:

Iedereen moet toegang krijgen tot het pensioenstelsel, ook zzp en flex.

*Deze eis is echter pas realistisch bij **wettelijke verplichting** van deelname aan een pensioenfonds (dus pensioenopbouw). Vrijwilligheid hierin, die nu vaak ook al mogelijk is, zal leiden tot geringe deelname door de onderlinge concurrentie tussen flexwerkers en tussen zzp-ers. Want dan moet premie worden betaald die in mindering komt op het loon of op de inkomsten uit het tarief. Dus tot minder inkomen!*

***Verplichting** 'schakelt' deze onderlinge concurrentie uit tussen zzp-ers (standaard op de factuur naast BTW ook x% PENSIOENOPBOUW). Het brengt ook een vast contract voor flex-werkers dichterbij omdat het financiële voordeel (niet betalen pensioenpremie!) voor de werkgever aanzienlijk wordt verminderd.*