



Het pensioenakkoord: een breder arbeidsvoorwaardelijk perspectief is gewenst

Deze publicatie verscheen op 15 juni 2020 in PW.

Het pensioenakkoord moet in een bredere arbeidsrechtelijke perspectief worden gezien, volgens Wichert Hoekert en Willem Eikelboom, pensioenexperts van Willis Towers Watson.

Kabinet en sociale partners zijn op 12 juni het pensioenakkoord overeengekomen. Eén van de meest heikele punten in de slotfase van de besprekingen, maar bovendien ook het meest revolutionaire onderdeel ervan, is de afschaffing van de doorsneesystematiek geweest. Die leidt tot een groot compensatievraagstuk. Het valt ons op dat de betrokken partijen zich bij het compensatievraagstuk beperken tot het pensioendomein. Daarmee zien ze over het hoofd dat die compensatie in breder arbeidsvoorwaardelijk perspectief kan worden gezien.

Pensioenopbouw wordt leeftijdsonafhankelijk

De afschaffing van de doorsneesystematiek moet een einde maken aan een subsidie van jongere werknemers naar ouderen. In huidige pensioencontracten is de jaarlijkse pensioenopbouw van jongere werknemers minder waard dan die van oudere werknemers. Ouderen gebruiken nu een groter deel van het pensioenbudget dan jongeren. Door de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt dat verschil opgeheven; de waarde van de jaarlijkse pensioenopbouw wordt leeftijdsonafhankelijk. Elke werknemer heeft straks een zelfde percentage van de pensioengrondslag aan pensioenpremie; en belangrijker; elke werknemer krijgt straks een pensioenwaarde die ook daadwerkelijk gelijk is aan de voor hem of haar betaalde pensioenpremie. Gevolg van die afschaffing is wel dat met name oudere werknemers erop achteruit gaan in pensioenvooruitzicht. Oudere werknemers ontvangen straks niet langer de ‘subsidie’ van jongeren. Daardoor hebben ouderen straks minder budget beschikbaar voor verdere pensioenopbouw. Onderdeel van het pensioenakkoord is dat zij daarvoor ‘adequaat’ zullen worden gecompenseerd.

Niemand erop achteruit

In doorrekeningen over die compensatie wordt zonder uitzondering verondersteld dat die compensatie geheel binnen het pensioendomein plaatsvindt. De achterliggende gedachte is dat het pensioen van niemand lager mag worden, ondanks het besef dat aanpassing van het pensioenstelsel nodig is. Dat doet naar onze mening geen recht aan de realiteit, en betekent ook dat alternatieve mogelijkheden voor compensatie in de overwegingen buiten beschouwing blijven.

Pensioenopbouw is bij de meeste werkgevers met afstand de grootste secundaire arbeidsvoorwaarde. Een ingrijpende wijziging in die arbeidsvoorwaarde kan eigenlijk niet anders dan in breder arbeidsvoorwaardelijk perspectief worden gezien. De waarde van pensioenopbouw stijgt straks aanzienlijk voor jongere werknemers, terwijl die waarde daalt voor oudere – dat leidt als vanzelf ook tot heroverweging van het hele beloningsgebouw. Is het niet op het moment van transitie, dan wel geleidelijk.

Hoe ziet de compensatie eruit?

Op decentraal niveau zullen werkgevers en werknemers straks overeen moeten komen hoe en in welke mate de achteruitgang in pensioenvooruitzicht wordt gecompenseerd. Binnen het pensioendomein zijn de smaken daarvoor nogal beperkt: dat kan uit nieuwe premies, of dat kan uit liggend pensioenvermogen. Die laatste mogelijkheid bestaat eigenlijk alleen bij pensioenfondsen, en ook dan passen daarbij de nodige voorbehouden. Het ligt voor de hand dat onderhandelingspartijen op decentraal niveau dossiers uit zullen ruilen, waardoor indirect sprake kan zijn van compensatie buiten pensioen. Daarbij kan overigens aangetekend worden dat wijziging in toekomstige salarisontwikkeling ook effect heeft voor toekomstige pensioenopbouw. Maar ook in meer directe zin verwachten wij dat andere arbeidsvoorwaarden ter tafel zullen komen als compensatiebron.

In de praktijk nemen we dat ook al waar. Werkgevers die zich al meer concreet strategisch voorbereiden op het pensioenakkoord doen dat met oog voor het gehele pakket aan arbeidsvoorwaarden, en sterker nog: in veel gevallen is het doel in eerste instantie een ruimere herziening van arbeidsvoorwaarden, waarvoor aspecten van het pensioenakkoord gaandeweg een middel blijken te zijn. Twee thema’s staan daarbij veelal centraal: flexibilisering en duurzame inzetbaarheid.

Pensioenregeling beter positioneren

Onze aanbeveling naar werkgevers is om de komende pensioenverandering te beschouwen als aanleiding voor herijking van het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Een brede aanpak biedt de mogelijkheid om een nieuwe pensioenregeling beter te positioneren binnen een optimale Employee Value Proposition. Bovendien biedt een brede aanpak meer en betere mogelijkheden voor compensatie.

Voor een brede aanpak van het pensioenakkoord adviseren wij te beginnen met de volgende stappen:

- Verzamel inzicht in de het huidige arbeidsvoorwaardenpakket, inclusief pensioen. Welke arbeidsvoorwaarden bied je aan? Wat is de verwachte kostenontwikkeling van de verschillende arbeidsvoorwaarden? Hoe verhouden deze zich tot de markt (benchmark)?
- Wat vinden mijn medewerkers van de arbeidsvoorwaarden? Over welke onderdelen zijn ze tevreden en wat zijn hun wensen? Segmenteer hierbij naar verschillende doelgroepen (bijvoorbeeld oud en jong).
- Bespreek wensen passend binnen de lange termijn strategie van de onderneming. Vertaal deze wensen naar ambities op het gebied van arbeidsvoorwaarden en pensioen. Formuleer ook randvoorwaarden (bijvoorbeeld ten aanzien van kostenniveaus).
- Definieer een duidelijke doelstelling voor het beloningsgebouw en voor de pensioenregeling daarin.
- Het doorlopen van bovenstaande stappen is wat ons betreft nodig voordat invulling wordt gegeven aan aanpassing van de pensioenregeling. Daarmee bereik je dat pensioen niet wordt beschouwd als een geïsoleerde component, maar als integraal onderdeel van het hele arbeidsvoorwaardenpakket.

Samenhang met andere arbeidsvoorwaarden

In vervolgstappen ga je verder op zoek naar een optimaal ontwerp van de pensioenregeling in samenhang met andere arbeidsvoorwaarden. Onderdeel daarvan is ook een analyse van compensatiemogelijkheden, zowel binnen als buiten de pensioensfeer. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld dat lagere pensioenopbouw (waardoor medewerkers langer moeten doorwerken) wordt gecompenseerd door mogelijkheden van omscholing, wellbeing of duurzame inzetbaarheid.

Samengevat: de pensioenaanpassingen uit het pensioenakkoord vragen een brede aanpak van het complete beloningsgebouw. Een aanpak waarbij je het pensioenprobleem benadert vanuit breed perspectief resulteert in een beter passende pensioenregeling met een doelmatiger pakket aan compensatiemaatregelen.

Voor meer informatie:

Wichert Hoekert

Member of the Retirement leadership team

[LinkedIn](#) | [Twitter](#)

[E-mail](#) | [+31 6 4994 7095](#)

Willem Eikelboom

Senior Consultant

[LinkedIn](#)

[E-mail](#) | [+31 6 5150 9897](#)