

Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid versus pensioenpaternalisme



Jan-Olivier Kuijkhoven is partner bij KWPS.

Pensioen synoniem voor het falen om werknemers productief te houden?

Essentie van het ophanden zijnde Pensioenakkoord is dat de premie niet verder mag stijgen, de pensioenuitkeringen niet langer gegarandeerd zijn en later zullen ingaan bij een langere levensverwachting. Daarmee is pensioen nog geen instrument om werknemers vitaal, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar te houden. De uitdaging is integraal beleid voor pensioen en vitaliteitsbeleid te ontwikkelen zodat arbeidspotentieel benut, ontwikkeld en gekoesterd wordt

Hoeveel procent van de loonsom besteedt uw onderneming aan het bevorderen van vitaliteit en productiviteit? Wat is de juiste verhouding tussen het pensioen- en vitaliteitsbudget voor uw onderneming, nu en in de toekomst? Gaan uw werknemers in de toekomst zelf bepalen welk deel van een persoonlijk budget zij inzetten voor pensioen en/of vitaliteit? Moeten we pensioen binnenkort beschouwen als een synoniem voor het falen werknemers productief en aan het werk te houden?

Vitaliteit. Overduidelijk is dat rendement en levensverwachting de pensioenuitkomst gaan bepalen als het nieuwe Pensioenakkoord er is. De sociale partners willen de pensioenpremie vastzetten en de gegarandeerde hoogte van de uitkeringen loslaten.

We betalen gemiddeld 13 procent van het totale salaris aan pensioenpremies. De fiscale ruimte voor leeftijdsbewust personeelsbeleid is vanaf 2013 praktisch net zo hoog: 12 procent van het salaris. De regering vormt de huidige Levensloopregeling daartoe om tot de Vitaliteitsregeling.

Communicatie. Hoe effectiever het vitaliteitsbeleid is en hoe hoger de toegevoegde waarde van een oudere werknemer, des te lager het budget voor pensioen kan zijn. Niet alleen de onderlinge verhouding tussen het pensioen- en vitaliteitsbudget is van belang. Communiceerbaarheid is doorslaggevend voor succes. De sociale partners, pensioenuitvoerders en overheid besturen Nederland pensioenland vanuit al hun wijsheid, maar simpel maken ze het meestal niet. Voor werkgevers ligt er een belangrijke taak voorwaarden rond pensioen en vitaliteit communicerbaar te maken en af te stemmen op opleidingsniveau, voorkeuren en interesses. Alleen dan ervaren werknemers toegevoegde waarde. Dit impliceert een afname van het pensioenpaternalisme zonder dat de voordelen van collectiviteit worden opgegeven.

Deze rubriek over pensioenonderwerpen wordt vijf keer per jaar verzorgd door KWPS Corporate Pension Solutions. Jan-Olivier Kuijkhoven schreef deze bijdrage. Hebt u vragen? Wilt u bepaalde onderwerpen behandeld zien? Mail naar info@kwps.nl.