

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

BELEID VOOR GEDEELTELIJK VERVROEGD PENSIOEN

Een generatiepact of deeltijdpensioen?

Er bestaan meerdere mogelijkheden als u werknemers eerder wilt laten pensioneren. Zo is er het generatiepact, waarbij uw organisatie met name geld uitgeeft aan oudere werknemers. Bij een andere optie, het deeltijdpensioen, is uw organisatie minder geld kwijt. Bovendien komt het geld dat u hierbij bespaart alle leeftijdscategorieën ten goede. Het is daarom interessant om u eens verder in deze regelingen te verdiepen.

Een generatiepact is een regeling waarbij de jongere generatie een gedeelte van de arbeidsuren van de oudere generatie overneemt. Als werkgever stimuleert u oudere werknemers minder te werken door de arbeidsuren die wegvallen slechts gedeeltelijk met het loon te verrekenen. Ook wordt de pensioenopbouw (meestal) volledig voortgezet.

60-80-100

Het generatiepact lijkt op een vervroegde uittredingsmogelijkheid – zoals de vroegere VUT-regeling – om de periode tussen werk en pensioen gemakkelijker te overbruggen. Tegenwoordig wil de regering echter langer doorwerken stimuleren en beboet zij daarom vervroegd uittreden. Een uitzondering hierop geldt als de oudere werknemer voor minimaal 50% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur blijft doorwerken. Daar maakt het generatiepact gebruik van.

Een generatieregeling kan bijvoorbeeld inhouden dat een oudere werknemer op vrijwillige basis besluit om een fulltime dienstverband om te zetten naar een

parttime dienstverband van 60% (van 40 naar 24 uur). De werkgever betaalt hem uit op basis van 32 uur (80%) en de pensioenopbouw wordt voor de volle 100% voortgezet. Kortweg is de regeling dan te beschrijven als 60-80-100. Oudere werknemers kiezen graag voor zo'n regeling. Sociale partners zijn ze graag van dienst: de laatste jaren bevatten veel cao's afspraken over een generatiepact. Dit is begrijpelijk vanuit hun gezichtspunt. Maar zou het niet beter zijn om de belangen van alle leeftijdscategorieën in de organisatie te dienen?

Lager ziekteverzuim?

Mogelijk kan een geleidelijke urenafbouw ook in sommige gevallen voorkomen dat een oudere werknemer uitvalt door (langdurige) ziekte. Dat bespaart natuurlijk veel kosten. Maar de meeste generatieregelingen zijn te kort geleden afgesloten om objectief iets te zeggen over de mogelijke positieve effecten van deze regelingen op het ziekteverzuim.

Voor een beter beeld van de generatieregelingen is het goed om de (mogelijke) voor- en nadelen op een rijtje te zetten.

Voordeel 1: ouderen blijven langer aan boord

Een geleidelijke afbouw van de arbeidsuren kan voorkomen dat werknemers er vroegtijdig helemaal mee stoppen. Het lijntje moet door het té lang gespannen staan niet ineens knappen. U wilt niet dat de kennis, ervaring en productiviteit van de senioren verloren gaan. Een geleidelijke afbouw kan ervoor zorgen dat u werknemers langer binnenboord houdt. Het generatiepact is hier echter niet het enige middel voor. Bovendien komen veel jongeren op het moment toch wel aan werk en kunnen niet alle senioren zich de regeling veroorloven (zie 'Nadeel 2').

Voordeel 2: flexibiliteit in beleid

Veel generatieregelingen kennen geen herbezettingplicht voor de werkgever. Dat betekent dat u niet alle door oudere ingeleverde arbeidsuren hoeft te laten herbezeten door jongeren. De uitgespaarde uren kan uw organisatie opvangen door de inzet van machines, robots of collega's van de oudere werknemer. Deze flexibiliteit kan met name voor de werkgever een voordeel zijn.

Nadeel 1: extra loonkosten voor herbezetting

Worden vervallen uren wel herbezet, dan is het een misverstand om te denken dat het lagere loon van de jongere werknemer de extra loonkosten van de senior volledig goedmaakt. Een voorbeeld: een senior met een brutojaarsalaris van € 40.000 levert vrijwillig twee van zijn



vijf werkdagen in (40% dus). Zijn werkgever komt hem tegemoet door één van de twee vervallen dagen door te betalen. Doordat de werkgever voor de andere vervallen dag geen loon meer hoeft te betalen, bespaart hij in ieder geval (20% x € 40.000 =) € 8.000 op de loonkosten. De jongere verdient minder, bijvoorbeeld € 28.000 per jaar op fulltime basis. De jongere vult de twee vervallen dagen op (40%). Dat kost de werkgever (40% x € 28.000 =) € 11.200. In totaal is de werkgever (€ 11.200 - € 8.000 =) € 3.200 kwijt aan extra brutoloonkosten. De kosten van de voortzetting van de volledige pensioenopbouw en de inwerkperiode van de jongere komen daar nog bovenop. Zijn het de kosten waard?

Nadeel 2: regeling bereikt verkeerde groep
Dit jaar concludeerde het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut in een onderzoek onder andere dat hoe hoger het vermogen van een werknemer is, hoe eerder hij gebruik wenst te maken van een generatiepact. Onder vermogen valt pensioen, spaargeld en een eventuele overwaarde op het eigen huis. Werknemers met vermogen hebben aan een deeltijdpensioen zonder extra hulp vanuit de werkgever vaak al voldoende financiële middelen om de periode tot het pensioen geleidelijk te overbruggen. Voor de grotere groep die niet kan terugvallen op een noemenswaardig vermogen, en lagere inkomsten en lichamelijk zwaarder werk heeft, blijft het geleidelijk afbouwen van de werkzaamheden een brug te ver, ook als zij gebruik kunnen maken van een generatiepact.

Onwetendheid

Een alternatief is het deeltijdpensioen. Dit houdt in dat de werknemer zijn opgebouwde pensioen gedeeltelijk eerder laat uitkeren door de pensioenuitvoerder. Door die eerdere start van de uitkering is de uitkeringsperiode langer en de opbouwtijd korter. Het gevolg daarvan is dat zijn pensioen omlaaggaat. Er zijn veel werknemers die met zo'n lager pensioen prima uit de voeten kunnen. Maar waarom wordt er dan zo weinig gebruik-



gemaakt van een deeltijdpensioen? Dat heeft onder andere met onwetendheid en organisatorische redenen te maken.

70-70-70

Onwetendheid kan verdwijnen met meer en betere voorlichting. Als deeltijdwerk organisatorisch door uw organisatie is in te passen, is zij goedkoper uit dan bij het beschikbaar stellen van een generatiepact. Voor een deeltijdpensioen heeft uw organisatie alleen voorlichtingskosten en organisatorische kosten ter opvang van de ingeleverde uren. Het geldt dat u bespaart ten opzichte van een generatiepact kunt u investeren in bijvoorbeeld maatregelen voor duurzame inzetbaarheid. Bij deeltijdpensioen is er dus geen sprake van een werkuren-beloning-pensioen-verhouding van 60-80-100 (een veelgebruikte verhouding bij een generatiepact) met de werkgever als sponsor, maar van een aangepaste versie: 70-70-70. De geleidelijke afbouw wordt dan volledig door de senior gefinancierd. Dat moet

voor de werknemer met vermogen geen tot minder problemen geven. Hij heeft vaak geen extra regeling nodig om eerder geleidelijk te kunnen afbouwen. Naast een deeltijdpensioen is er vaak spaargeld aanwezig en nemen de kosten af omdat bijvoorbeeld de kinderen uit huis zijn en de werknemer kleiner is gaan wonen.

Gezonder

Een werknemer zonder spaarvermogen heeft meer nodig dan een generatiepact. Het kan zinvoller zijn het budget leefsituatieafhankelijk in te zetten, zodat een loopbaan voor iedereen gezonder verloopt en eindigt. Dat roept om maatwerk. Cao's kunnen maatwerk echter beperken. Als er wel ruimte voor maatwerk is, kunnen goed geïnformeerde werkgevers en hun werknemers er hun voordeel mee doen.

Dirk-Jan Plate, zelfstandig pensioenspecialist en auteur van het boek 'Pensioenoplossingen bij ontslag, gevolgen en mogelijkheden uitgebreid behandeld'