Hoe ziet het ideale Generatiepact eruit? - 03-05-2017

Voor werknemers is het pensioenperspectief de afgelopen jaren aanzienlijk verslechterd: dalende dekkingsgraad zonder indexatie, verhoging AOW-leeftijd, pensioenrichtleeftijd ultimo 2017 naar 68 jaar, aanstaande versobering van het gehele pensioenstelsel, werkgevers willen "ontzie" maatregelen versoberen en/of afschaffen (seniorendagen, vrijstelling nachtwerk etc)…

Natuurlijk kan een werknemer - als doorwerken tot de AOW-datum bezwaarlijk is - altijd deeltijdontslag nemen (50% werken - 50% salaris - 50% pensioenopbouw), maar dat is financieel zeer onaantrekkelijk. Ook kan de werknemer volledig vervroegd met pensioen gaan; dat heeft verstrekkende gevolgen voor het levenslange pensioen. Als de werkgever geen regeling faciliteert, zoals bijvoorbeeld een Generatiepact, is het voor de werknemer niet of nauwelijks mogelijk substantieel eerder te stoppen. Doorgaan en "voortslepen" tot de AOW-datum is dan het enige alternatief.

**Generatiepact op basis van 80 - 90 - 100 is nauwelijks een oplossing**

Het Generatiepact biedt altijd een praktische oplossing. In het voordeel van werknemer en werkgever! Een Generatiepact van bijvoorbeeld 80% werken met 90% salaris en 100% pensioenopbouw klinkt mooi, maar zet geen zoden aan de dijk:

* werknemers gaan 1 dag per week minder werken en leveren 7 à 8% netto inkomen in;
* werknemers blijven volledig pensioen opbouwen;
* werkgevers besparen slechts 6 à 7% van de loonsom;
* herbezetting in blokken van 0,2 fte besparing per deelnemer is onpraktisch;
* werknemer moet vaak hetzelfde werk doen in 80% werktijdfactor!

Kortom een 80 - 90 - 100 regeling is beperkt aantrekkelijk voor werknemers, nauwelijks aantrekkelijk voor werkgever en geen instroom jongeren!

**Argumenten om geen Generatiepact in te voeren**

Een veelgehoord argument van werkgevers is dat een Generatiepact "te duur" is. Dit argument is in nagenoeg alle gevallen aantoonbaar onjuist. Onze ervaring leert dat - zelfs bij 90% herbezetting van de vrijgevallen formatieruimte - nog steeds sprake is van budgetneutraliteit. Want de seniore medewerkers die weggaan, krijgen weliswaar een compensatie voor inkomen en pensioen, maar de loonsom van jonge instroom is circa 30 à 40% goedkoper.

Ook zijn werkgevers soms benauwd dat de grote animo voor deelname leidt tot een onbeheersbare leegloop op bepaalde afdelingen. Het tegenargument is dan: niets doen is geen optie, want dan gaan de werknemers over een jaar of vier volledig regulier met pensioen. Alsdan is het probleem nog groter... Enige fasering in de uitvoering van het Generatiepact lost veelal alle problemen op.

Ook zijn werkgevers tegen "ontzie" maatregelen en zijn daarom tegenstander van een Generatiepact. Zij vergeten dan echter dat het Generatiepact juist gericht is op DOORwerken tot de AOW-datum, weliswaar in een duurzame inzetbaarheidsvariant.

**Hoe ziet het ideale Generatiepact eruit?**

Fors minder werken

De ideale variant van het Generatiepact is 50 - 70 - 100 resp. 60 - 80 - 100, waarbij de compensatie van het loon 40% resp. 50% van de inkomensachteruitgang bedraagt. Het netto inkomen van de werknemer bedraagt dan circa 75% resp. 85% van het huidige netto inkomen. Desgewenst kan het netto inkomen worden aangevuld met 20% deeltijdpensioen. Dan bedraagt het netto inkomen 87% resp. 92%.

Hoge deelnamegraad

Een hoge deelnamegraad van minimaal 70% van de leeftijdsgroep is vanuit de optiek van de duurzame inzetbaarheid gewenst. De meeste organisaties die reeds een Generatiepact hebben geïmplementeerd, benaderen dat volstrekt niet en blijven steken op een deelname van maximaal 20 à 30% van de leeftijdsgroep.

Indien het Generatiepact de continuïteit van de bedrijfsvoering bedreigt, kan altijd gekozen worden voor een gefaseerde invoering. In 2017 kunnen bijvoorbeeld alleen werknemers van 62 en ouder ervan gebruik maken en vanaf 2018 iedereen die dan bijvoorbeeld 60 of ouder is.

Continuïteit bedrijfsvoering

Ook voor roosterproblemen (ploegendienst etc) levert een Generatiepact 50 - 70 - 100 de ideale oplossing. Momenteel stopt de 55plusser met ploegendienst en levert 30% bruto toeslag in. Indien de 55plusser voor 50% zou blijven doorwerken in de ploegendienst ontvangt hij ook 70% van deze ploegentoeslag...

**Hoe nu verder?**

PROambt kan u effectief helpen met het introduceren van duurzame inzetbaarheid van de ouderen te combineren met instroom van jongeren:

- algemene presentaties in het MT of GO;

- zorgvuldige analyse van de organisatiedoelstellingen en advisering van de werkgever in het voorbereidingstraject voorafgaand aan besluitvorming;

- [**vroegtijdig berekenen van de kosten en baten voor de werkgever**](http://www.proambt.nl/downloads/BAT%20VB.pdf) en de gevolgen voor de werknemer op het netto inkomen nu en straks...;

- intern draagvlak;

- groepsgewijze voorlichting aan de leeftijdsdoelgroep;

- individuele advisering van de betrokken kandidaat en zijn of haar partner op basis van [**persoonlijke pensioenadvisering en doorrekening van de inkomensgevolgen nu en straks**](http://www.proambt.nl/downloads/Demorapport%20Later%20is%20NU(1).pdf)...

PROambt draagt in alle gevallen bij aan versnelling van de besluitvorming over het Generatiepact en een aanmerkelijke verhoging van de deelnamegraad aan de regeling.

Wilt u meer weten, neem dan gerust contact op met [**Hans van den As**](mailto:hansvandenas@proambt.nl) (06 524 11655) of met [**Bianca Jaggan**](mailto:biancajaggan@proambt.nl) (06 461 50937).