

‘Effect informatie over mager pensioen beperkt’

De Tweede Kamer wil dat werkgevers actiever informatie geven over hun pensioenregeling. Dat moet werknemers met een karig pensioen wakker schudden. Uit onderzoek blijkt dat de effectiviteit van dat soort voorlichting beperkt is.

De aandacht voor de bestrijding grijze vlek bestaande uit werknemers met magere pensioenen groeit. Volgens het CBS bouwt 9,6% van alle werknemers tijdens hun werkzame leven minder dan €1000 bruto per jaar op aan pensioen in de tweede pijler. In december stemde de Tweede Kamer in met een motie die werkgevers verplicht nieuwe werknemers te informeren over hun pensioenregeling.

De AFM wil eveneens dat werkgevers hun personeel erop wijzen als zij een magere pensioenregeling hebben. Een mager pensioen is volgens de toezichthouder een regeling met premie die een stuk lager is dan fiscaal toegestaan. Gemiddeld is de premie bij pensioenfondsen circa 25%.

De vraag is of alleen de waarschuwing dat een regeling mager is veel effect heeft. ‘Je kunt veel proberen om individuen te triggeren, maar de effecten zijn vaak beperkt en niet heel erg blijvend. Uit onderzoek blijkt dat beleidsinterventies vaak vele malen effectiever zijn’, zegt hoogleraar Lisa Brügggen van Netspar. Ze voegt toe dat het belangrijk is om ook handelingsperspectief te bieden, aan te geven wat voor acties mensen kunnen nemen. ‘Je moet duidelijk maken wat mensen moeten gaan doen.’

Lees ook: 'Meer dwang nodig alle werkenden pensioen te laten opbouwen'

Ook Leon Mooijman van werkgeversvereniging AWWN denkt dat het effect van een waarschuwing beperkt zal zijn. Hij wijst erop dat veel regelingen al de mogelijkheid bieden om bij te sparen. ‘Daar doen maar heel weinig mensen aan mee. Sectoren met een magere regeling zijn ook niet de best betalende sectoren. De salarissen zijn daar ook niet zo hoog dat mensen dan ruimte hebben om extra te sparen voor de oude dag.’

Ook is het volgens hem lastig om regelingen te vergelijken. ‘Het geeft een eenzijdig beeld. Acht op de tien pensioenregelingen zijn goed. Ik zou zeggen, probeer mensen gewoon in het algemeen wat bewuster te maken van geldzaken’, aldus Mooijman.

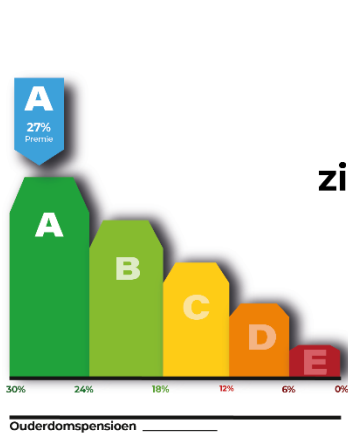
Hij zou er eventueel voor zijn om alle arbeidsvoorwaarden te vergelijken en inzichtelijk te maken en niet alleen pensioen. ‘Je zou een totale arbeidsvoorwaardenranking moeten maken voor bedrijven. Dan zou je pensioen, beloning en andere secundaire voorwaarden kunnen mixen voor een cijfer. Dat zou fantastisch zijn, want dan kan je wel goed vergelijken.’

Pensioenlabel

De VCP heeft vorig jaar het pensioenlabel ontwikkeld, dat lijkt op het energielabel voor woningen. Het geeft in één oogopslag inzicht in de basiselementen van de pensioenregeling, de premie-inleg en de dekking voor partnerpensioen. ‘Het is een laagdrempelig en simpel instrument om mensen te laten nadenken over hun pensioenregeling en aan te zetten tot actie. Vervolgens dient men zich te verdiepen in de informatie van de eigen pensioenuitvoerder of via Mijnpensioenoverzicht’, zegt Klaartje de Boer.

Werkgevers zouden informatie over de pensioenregeling langs verschillende wegen moeten geven, op loonstrookjes en in arbeidscontracten, maar ook in vacatureteksten. ‘Hoe meer routes er zijn

waarmee het onder de aandacht wordt gebracht, hoe groter de bewustwording bij werknemers. We moeten niet wedden op één paard, aldus De Boer.



vcp
vakcentrale voor
professionals

Pensioenlabel, in één oogopslag zicht op je pensioen

‘Een interessante gedachte’, zegt Brügger van Netspar over het idee om informatie over de regeling op te nemen in vacatures. ‘Ik denk dat pensioen als secundaire arbeidsvoorwaarde voor sollicitanten wel helemaal onderaan komt, na bijvoorbeeld de leaseauto. Maar in een krappe arbeidsmarkt zou het een manier kunnen zijn voor werkgevers om zich te onderscheiden.’

Lees het volledige artikel: <https://pensioenpro.nl/pensioenpro/30055507/effect-informatie-over-mager-pensioen-beperkt>