

apg.nl

“Veel jonge werknemers balen van de pensioenafdracht” | APG

7-9 minuten

Waarom jonge bedrijven in vacatures niet over pensioen reppen

Bijna een miljoen mensen in loondienst bouwen geen pensioen op, en dat zijn voornamelijk jongeren onder de 35. Voor veel jonge werknemers is pensioen nog een ver-van-hun-bedshow. Waar voor de oudere generatie een goede pensioenregeling gold als een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden, lijkt dat nu niet meer het geval. In vacatures wordt nauwelijks nog gerept over het pensioen. Oók niet als er wel een goede oudedagsvoorziening wordt geboden.

“Als je fulltime in loondienst werkt, werk je gemiddeld een dag per week voor je pensioen”

Online supermarkt Crisp somt in een vacature voor een Commercial Analytics Manager de voordelen op van werken bij het bedrijf. “Een marktconform salaris met mogelijkheid tot het verkrijgen van een aandeel in Crisp.” “Gezellige vrijdagmiddagborrels, events en proeverijen.” “Een uitdagende omgeving met grote verantwoordelijkheden.” “De kans een bijdrage te leveren aan de bouw van een bedrijf dat het voedselsysteem in Europa gaat veranderen.” Het woord

pensioen komt er niet in voor.

Bewuste keuze

En Crisp is daarin geen uitzondering. In personeelsadvertenties is het onbenoemd laten van de pensioenregeling de laatste jaren eerder regel dan uitzondering, zeker bij 'jonge' bedrijven. Bij startup Crisp is dat een bewuste keuze, zegt CFO Michiel Roodenburg, omdat de regeling nog in ontwikkeling is. "We bestaan nu twee jaar en zijn nog druk bezig met onderzoeken welke pensioenvorm het beste past bij ons bedrijf. We zijn ervan overtuigd dat pensioen een belangrijke manier is om onze 'crispies' te belonen en te motiveren en onze waardering uit te drukken, maar het is ook een complex onderwerp waar we goed over willen nadenken. Als je eenmaal een keuze hebt gemaakt voor een bepaalde pensioenregeling, herzie je die niet snel." Ook als de regeling eenmaal rond is, denkt Roodenburg niet dat het onderwerp dan in vacatures aan bod zal komen. "Het leeft wel, maar we merken dat andere motivators groter zijn. De behoefte om een steentje bij te dragen aan een iets betere wereld bijvoorbeeld. En dat is iets waar wij erg voor staan. Dat vinden mensen belangrijk, net als een gevoel van inclusiviteit, lage ego's, snel zaken kunnen oppakken met elkaar. In sollicitatiegesprekken wordt wel gevraagd naar onze pensioenregeling, maar niet veel. Vergeleken met andere retailbedrijven hebben wij een relatief jonge populatie. Voor hen is dat pensioen nog heel ver weg."

Weinig interesse

Ook vervoerder FlixBus adverteert niet met een pensioenregeling, hoewel het die wel degelijk biedt. "We hebben een vrij jong team en merken dat zij er niet echt om

geven,” zegt Jesper Vis, managing director Benelux. “Sterker nog: veel jonge werknemers balen van de pensioenafdracht. Die hebben dat geld liever direct op hun rekening.” In sollicitatiegesprekken wordt er door potentiële nieuwe werknemers ook nauwelijks naar gevraagd, zegt Vis. “Mensen die bij ons solliciteren, gaan er vaak vanuit dat het qua pensioenregeling wel goed zit. Het wordt gezien als iets vanzelfsprekends.”

Geen prioriteit, wel informatie

Bol.com biedt twee pensioenregelingen (het verplichte ‘basispensioen’ bij het bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel en een excedentregeling voor werknemers met een hoger loon), maar benoemt die evenmin in vacatures. “In onze vacatures is natuurlijk maar beperkt ruimte,” verklaart woordvoerder Tamara Vlootman. “Vaak is dit niet het eerste waar mensen naar kijken bij een nieuwe baan, daarom staat het niet vooraan. Maar er is zeker informatie over en we nemen onze zorgplicht hierin serieus.” Op de website is wel meer te vinden over de pensioenen, en voordat ze in dienst treden krijgen kandidaten de gehele arbeidsvoorwaarden op papier, inclusief uitleg over de geboden regelingen.

Flexibiliteit even belangrijk

Arbeidsmarktdeskundige Fedde Monsma ziet met name in de sectoren horeca en detailhandel – sectoren met relatief veel jonge werknemers – dat pensioenen bijna niet aan bod komen in vacatures. En als het wel gebeurt, is dat heel summier. “Dan staat er wel ‘aangesloten bij pensioenfonds X’ of ‘regeling Y’, maar niet wat het betekent. Of dat iets van de laatste tijd is, vind ik lastig te zeggen. Pensioenen zijn altijd wel een

ondergeschoven kindje geweest in vacatures. Terwijl het een belangrijke arbeidsvoorwaarde is waar je fors voor betaalt. Als je fulltime in loondienst werkt, werk je gemiddeld een dag per week voor je pensioen. Samen met je werkgever leg je rond de 20 procent van je brutosalaris in, dat is een boel geld.”

Monsma denkt dat de huidige generatie minder waarde hecht aan pensioen dan vorige generaties. “Geld blijft de primaire arbeidsvoorwaarde, maar je ziet dat twintigers en dertigers als ze ergens in dienst komen ook steeds vaker andere dingen even belangrijk vinden, zoals het flexibel kunnen indelen van hun werktijd. Dat is wel een verschuiving.”

Pensioen is niet vanzelfsprekend

In 2018 berekende het Centraal Bureau voor de Statistiek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hoeveel werknemers in loondienst geen pensioen opbouwen. Dat bleek 13 procent te zijn, wat neerkomt op 856.000 mensen. Vooral jongeren trekken aan het kortste eind. De helft van de werknemers zonder pensioen is jonger dan 35 jaar, schreef minister Koolmees destijds aan de Tweede Kamer. In 98 procent van de gevallen gaat het daarbij om kleine bedrijven met minder dan 10 werkzame personen.

Werkgevers hebben geen pensioenplicht, tenzij dat verplicht is gesteld door het pensioenfonds in de bedrijfstak. Het overgrote deel van de beroepsbevolking valt wel onder zo'n verplichtstelling en heeft dus geen keuze wat betreft pensioen. Ze bouwen automatisch pensioen op, en daarmee is het in de ogen van werknemers inderdaad een vanzelfsprekendheid geworden, beargumenteert Monsma. Terwijl zo'n pensioenregeling dus helemaal niet vanzelfsprekend is.

Ook eigen verantwoordelijkheid

Dat zeker 1 op de 8 werknemers in loondienst geen pensioen opbouwt is volgens Monsma een zorgelijke ontwikkeling, maar werkenden hebben daarin ook zeker zelf een verantwoordelijkheid, vindt hij. “Je moet goed kijken naar je arbeidsvoorwaardenpakket als je ergens werkt. Niet alleen voor nu, maar ook voor later. Ik vind het bijzonder dat wanneer mensen een koelkast, een huis of een auto kopen heel veel research doen – is-ie zuinig genoeg, groot genoeg, wat is de prijs? – maar als het over werk gaat, scannen ze de arbeidsvoorwaarden, zien ze met name het getal dat bij brutoloon staat en zetten ze hun handtekening bij het kruisje. Je moet als werkende wel weten wat de consequentie is van het niet hebben van een pensioen. Mensen die niets hebben geregeld en denken dat ze straks wel ergens pensioen krijgen uitgekeerd, zullen zichzelf tegenkomen als ze dan alleen AOW krijgen. Dat is geen vetpot.”

Benieuwd hoe jongeren erover denken? Lees [hier de interviews](#) met Annelies, Job, Agnes en Dionne.