

Thema: pensioen

Veranderingen in pensioenstelsel met één gezamenlijke conclusie

Verschuiving van risico's

Er verandert veel in de pensioenwereld. Het kan zijn dat je als ondernemingsraad voor belangrijke keuzes komt te staan of die naar je toe kunt trekken. Wat is je positie, je toegevoegde waarde en hoe pak je het aan?

Door Ron Wassenaar

De positie van de or verschilt per pensioenuitvoerder. Naar schatting hebben zo'n 2500 ondernemingsraden instemmingsrecht voor een pensioenregeling. Daarbij zijn natuurlijk de andere bevoegdheden vanuit de WOR en de pensioenwetgeving van belang. In OR informatie 9/2014 is nog eens het onderscheid verhelderd tussen de pensioen- en de uitvoeringsovereenkomst, en de beperking daarbij van het instemmingsrecht. De SER bereidt nu een advies voor om het instemmingsrecht uit te breiden. Bij optie 2 en 3 (kader Instemmingsrecht) worden dan ook 'wijzigingen van de regeling' instemmingsplichtig.

Afhankelijk van het soort pensioenuitvoerder heeft de ondernemingsraad meer of

minder mogelijkheden (zie kader 'Instemmingsrecht') om invloed uit te oefenen op de belangrijkste thema's en veranderingen (zie kader 'Veranderingen') en de keuzes die daarin voor het pensioen voor werknemers worden gemaakt.

Moet de werkgever aan werknemers een ruime pensioenregeling bieden waarbij de

werknemer beschermd wordt tegen eigen korte termijn denken? Of is de werknemer vooral zelf verantwoordelijk voor de opbouw van zijn inkomen na pensionering?

Bij een regeling ondergebracht bij een verzekeraar heeft de ondernemingsraad direct met dit soort keuzes te maken. Het gaat hier om fundamentele en vaak complexe keuzes.

**Risico's verschuiven
steeds vaker van werkgever
naar werknemer**

Veranderingen en thema's

Hierna een greep uit de belangrijkste veranderingen en thema's op pensioengebied.

- De AOW-leeftijd (stapsgewijs) en pensioenrichtleeftijd (in één keer) worden verhoogd naar 67 jaar.
- De pensioenpremie (middelloonregeling) stijgt, met mogelijke gevolgen voor het deel dat werknemers betalen.
- Het niet of voorwaardelijk indexeren (middelloonregeling) of het verlagen van pensioenen.
- Maximale opbouwpercentage (middelloonregeling) wordt in 2015 verder verlaagd naar 1.875%.
- De maximale premiestaffels (beschikbarepremieregeling) voor verzekerde regelingen veranderen daarin mee.
- Het percentage dat wordt benut van de maximaal fiscaal toelaatbare staffel.
- De overstap van bruto- naar nettostaffels.
- Uitvoeringsovereenkomsten worden duurder door de lage rente en doordat mensen langer leven.
- Ondernemingspensioenfondsen die structureel niet aan hun verplichtingen kunnen voldoen.
- Leeftijdssolidariteit is in discussie, de levensverwachting van verschillende inkomensklassen en verschil tussen seksen nog niet.

Eén conclusie die geldt voor alle pensioenregelingen is daarbij onvermijdelijk: de veranderingen in ons pensioenstelsel leiden ertoe dat de risico's van de financiering steeds meer verschuiven van de werkgever naar de werknemers. Dit vraagt om een nieuwe inzet van werknemers en hun ondernemingsraad.

Toegevoegde waarde

De toegevoegde waarde van de or bij pensioenvraagstukken kan tweeledig zijn. Op de eerste plaats kan de ondernemingsraad er aan bijdragen dat werknemers een goed inzicht verwerven in hun pensioensituatie en zich bewust worden van de risico's die zij daarbij dragen. Op de tweede plaats kan de bijdrage van de or vooral liggen in het verbeteren van de kwaliteit van de besluitvorming en implementatie van maatregelen. Dan bewerkstelligt hij draagvlak bij management en medewerkers en faciliteert hij betrokkenheid van medewerkers bij hun organisatie.

Aanpak in drie stappen

1. Breng de huidige situatie en urgentie in kaart

Vraag de benodigde documenten op en breng de situatie, zo mogelijk gezamenlijk met de bestuurder en HR, in kaart. Begin met



bij pensioenen

het snappen van de ins en outs van je eigen regeling. Welk deel van de pensioenpremie voor een beschikbarepremieregeling wordt uiteindelijk netto geïnvesteerd in de opbouw van pensioen? Wat kunnen werknemers met een middelloonregeling verwachten als er niet wordt geïndexeerd en er bijvoorbeeld over de ploegentoeslag geen pensioen wordt opgebouwd?

- Invloed uitoefenen op de herbesteding van het vrijkomende pensioenbudget (casus 1).
- Uitvoeringsovereenkomsten worden naar verwachting behoorlijk duurder. Meer premie vragen, minder opbouwen, of overgaan naar een andere uitvoerder (casus 2)?
- De verdeling van de premielast tussen de werkgever en werknemer. Welke argumenten kunnen daarbij in stelling worden gebracht (casus 3)?

Zijn of worden de wettelijk noodzakelijke wijzigingen voor 2015 ingevoerd en wat zijn dan de consequenties daarvan voor de pensioenovereenkomst? Wat kost de huidige regeling nu en naar verwachting over drie tot vijf jaar? Hoe zijn de risico's van de financiering verdeeld tussen werkgever en werknemers? Is er een probleem of zit dat er aan te komen? Delen ondernemingsraad en de directie de analyse en urgentie?

2. Ontwikkel een eigen visie op arbeidsvoorwaarden

Wat is in de ogen van de ondernemingsraad het uitgangspunt voor een evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket en hoe past de pensioenregeling hierin? Door de werkgever geregelde (schijn)zekerheid voor, of eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van de deelnemer? Streeft de ondernemingsraad naar een minimumvoorziening voor het pensioen, waarbij de werknemer de rest wel of niet individueel regelt? Of is de ondernemingsraad voorstander van een door de werkgever geregeld, uitgebreider maar ook duurder pensioen?

Een eigen visie op de arbeidsvoorwaarden helpt de or met antwoorden vinden op vraagstukken als:

Instemmingsrecht

De or heeft instemmingsrecht bij:

1. Het vaststellen, wijzigen of intrekken van een regeling ondergebracht bij een verzekeraar. In ongeveer de helft van de gevallen is dit een beschikbarepremieregeling.
2. Het vaststellen of intrekken van een pensioenovereenkomst ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds of een niet verplicht bedrijfstakpensioenfonds. In het overgrote deel gaat het hier om een middelloonregeling.
3. Het vaststellen of intrekken van een niet verplicht deel van de pensioenovereenkomst die moet worden ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (bijv. een excidentregeling).

- Moet een ondernemingspensioenfonds in nood zich aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds met een matige middelloonregeling? Of moeten de pensioenen worden ondergebracht bij een verzekeraar (casus 4)?
- Wat vindt de or eigenlijk een rechtvaardige regeling voor inkomens van boven de € 100.000? Op welk deel van het pensioenbudget mag deze groep een aanspraak maken (casus 5)?

Casus 1

De ondernemingsraad buigt zich over noodzakelijke aanpassing van de pensioenregeling op grond van gewijzigde wetgeving. De maximale premiestaffels werden benut en die moeten nu op grond van de gewijzigde wetgeving omlaag. Dit leidt tot zowel een lagere premie als ook een lagere pensioenopbouw. De ondernemingsraad beschouwt het vrijgekomen pensioenbudget als uitgesteld loon, dat dus ten gunste moet komen van de medewerkers. De bestuurder is van mening dat de duurder geworden uitvoeringsovereenkomst daarmee gefinancierd moet worden.

Casus 2

De ondernemingsraad verneemt dat de uitvoeringsovereenkomst voor de pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar komend jaar afloopt. De or verdiept zich in de pensioenregeling en stelt vast dat werknemers bij lange na niet op 70% van hun huidige inkomen bij pensionering kunnen rekenen. Ook bevatten de aannames waarop de pensioentoezegging gebaseerd is een grote mate van onzekerheid.

Casus 3

Op grond van een cao heeft de werkgever de mogelijkheid om maximaal 50% van de premie voor de middelloonregeling door te berekenen aan de werknemer. Tot nu toe was bij deze werkgever het pensioen voor de werknemer premievrij. Nu de premie is gestegen wil de werkgever een kwart van de premie doorberekenen aan de werknemer en vraagt hiervoor instemming aan de or.

Casus 4

De dekkingsgraad van een ondernemingspensioenfonds is al jaren ver onder de maat en ook het herstelplan biedt onvoldoende toekomst. De belangrijkste redenen zijn tegenvallende rendementen en een afnemend aantal actieve deelnemers. De directie besluit dat het pensioen voor de werknemers zal worden ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. De ondernemingsraad claimt instemmingsrecht.

Invloed op pensioen vraagt van de or een visie op arbeidsvoorwaarden

Casus 5

Per 1 januari 2015 wordt de pensioenopbouw gemaximeerd op € 100.000. Accepteert de or de versoering van het pensioen voor deze doelgroep? Zo nee, hoe bewerkstelligt de ondernemingsraad compensatie? Zo ja, welke precedentwerking gaat hier vanuit voor werknemers die minder verdienen?

3. Hanteer een heldere en effectieve beïnvloedingsstrategie

De or doet er goed aan om een constructieve houding aan te nemen. Dit betekent dat hij zich in eerste instantie concentreert op het bewerkstelligen van gemeenschappelijke uitgangspunten. Dan ontstaat er overeenstemming over de oplossingsrichting voor het pensioenvraagstuk. Natuurlijk kan het zo zijn dat dit niet haalbaar blijkt. Het komt er hoe dan ook steeds op aan dat de ondernemingsraad een effectieve onderhandelingsstrategie kan hanteren.

Daarbij is het belangrijk om:

- alle stakeholders in kaart te brengen die het proces goed faseren;
- het instemmingsrecht en de overige or-bevoegdheden goed te hanteren;
- voldoende onderhandelingsvaardigheid te kunnen inzetten, gericht op het tot stand brengen van een overeenkomst die door alle betrokkenen wordt geaccepteerd;
- tweezijdige communicatie tot stand te brengen met de achterban. De ondernemingsraad kan er enerzijds aan bijdragen dat werknemers goed geïnformeerd raken over hun pensioensituatie. Anderzijds kan hij adequate meningsvorming stimuleren en beïnvloeden;
- de juiste deskundigheid in te schakelen;
- goede afspraken te maken – en die ook vast te leggen – over waarover de ondernemingsraad mag meepraten en mee-beslissen.

Ron Wassenaar is trainer/adviseur bij Odyssee.

Veranderen zonder zorg

De ondernemingsraad aan zet!

11 DECEMBER 2014
LANDGOED ZONHEUVEL
DOORN

Congres

Met ingang van 1 januari 2015 verandert het zorglandschap ingrijpend. U wilt als ondernemingsraad greep houden op de ontwikkelingen.

Tijdens dit congres krijgt u inzicht in de samenhang van alle ontwikkelingen die op u af komen en gaat u naar huis met concrete tips hoe u het komende jaar het overleg succesvol in kunt gaan.

KOM SAMEN MET JE OR-COLLEGA'S NAAR DIT CONGRES EN PROFITEER VAN EEN AANTREKKELIJKE KORTING!

Bekijk het complete programma en schrijf je in:
WWW.ORINFORMATIE.NL/CONGRES

OR informatie