

Werknemer over zijn pensioen:

Mag ik ook even wat zeggen!?

Het Nederlandse pensioenstelsel kraakt. Er is sprake van een transitieproces naar een nieuw stelsel. Oude normen en waarheden kunnen we vergeten. We zijn op weg naar een meer geïndividualiseerd stelsel op basis van nieuwe uitgangspunten.

Door Ron Wassenaar en Arjan van der Hoek

Maatschappelijke ontwikkelingen waren aanleiding om pensioenregelingen aan te passen: van zorg naar beloning; gelijke behandeling mannen en vrouwen; meer individuele keuzemogelijkheden.

De extreem lage rente en de gevolgen van langer leven en de vergrijzing maakten de financiering van eindloon- en (geïndexeerde) middelloonregelingen vrijwel onmogelijk; althans werkgevers waren niet meer bereid de veel hogere premies te betalen. Zij werden geholpen door de overheid, die het premieniveau – dat fiscaal aftrekbaar is – naar beneden heeft bijgesteld.

In een relatief korte tijd hebben we een situatie bereikt waarin AOW en het aanvullende pensioen later ingaan (nu 67) en de bijdrage van de werkgever aan de pensioenregeling is gemaximeerd of uitgangspunt is geworden. Dat heeft tot gevolg dat de pensioenuitkomst voor de werknemer uitermate onzeker is geworden. Dat vereist een actievere rol van zowel de werknemer zelf als van de or.

De formele situatie

Pensioen moet ingevolge de Pensioenwet (PW) worden ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (BPF), een ondernemingspensioenfonds (OPF) of bij een verzekeraar. Inmiddels zijn deze mogelijkheden verruimd met de premiepensioeninstelling (PPI) en het Algemeen pensioenfonds (APF). De PPI en het APF kunnen de regelingen van meerdere bedrijven uitvoeren. Dat was ook het doel.

Bij een bedrijfstak speelt de or geen rol. Zowel bij het cao-overleg als bij het BPF zelf zitten de vakorganisaties aan tafel. Overigens staan (ook) binnen bedrijfstakken zowel de verplichtstelling als de doorsneepre-

mie als de (intergenerationele) solidariteit ter discussie.

Bedrijven, die niet onder een verplichtgestelde bedrijfstak-cao vallen, sluiten voor de uitvoering van hun pensioenregeling een uitvoeringsovereenkomst met de gekozen uitvoerder. Tegenwoordig is dat een uitkeringsovereenkomst of een premieovereenkomst. Onder een uitkeringsovereenkomst wordt pensioen opgebouwd (DB = defined benefit). Onder een premieovereenkomst wordt kapitaal opgebouwd (DC = defined contribution), waarvoor op een later tijdstip (meestal de pensioendatum) een pensioen wordt gekocht.

Erfenis

Vrijwel elk nieuw bedrijf of een bedrijf dat met een pensioenregeling begint, sluit tegenwoordig een premieovereenkomst. Ook veel bedrijven, die een traditionele uitkeringsregeling (DB) hadden, schakelen over naar een premiereregeling (DC). Daarbij komt natuurlijk ook de vraag op: wat doen we met de erfenis van het reeds opgebouwde pensioenvermogen. Inmiddels hebben we namelijk in Nederland met elkaar zo'n € 1.400 miljard aan pensioenvermogen gespaard. En dat zijn grotendeels gegarandeerde pensioenen. Er is een belangrijke taak weggelegd voor de or om deze oude rechten te beschermen en het eventuele winstpotentieel ten goede te laten komen aan de deelnemers.

Een mooie uitdaging voor de or

Waar alles anders wordt, verandert natuurlijk ook de rol van de or ten opzichte van het pensioendossier. Pensioen is niet moeilijk (het is moeilijk gemaakt), maar een goede overeenkomst afspreken is echt een uitdaging. Oude uitgangspunten en dogma's zijn niet meer van toepassing.

- Nee, je moet als ondernemingsraad niet afwachten welke voorstellen de werkgever doet, word pro-actief!
- Een DC-regeling (premieovereenkomst) is niet per definitie slechter dan een DB-regeling (uitkeringsovereenkomst). Onder de huidige omstandigheden al helemaal niet. Integendeel!

In formele zin is de rol van de or door de nieuwe wetgeving al uitgebreid. De or moet betrokken worden in vrijwel alle gevallen, waarin sprake is van een aanpassing van de pensioenovereenkomst (de regeling) en/of de uitvoeringsovereenkomst. Maar er is meer.

- Niet het pensioen, maar de premie daarvoor is de arbeidsvoorwaarde geworden. Ga bij aanvang dus niet onderhandelen over het pensioen, maar over de premie-inspanning door de werkgever.
- Vervolgens moet die premie worden vertaald in een pensioenregeling. Daarbij moet de ondernemingsraad nadrukkelijk rekening houden met de individuele belangen van de achterban.
- Wel of geen verplichte werknemersbijdrage aan de collectieve regeling? Of mag de individuele werknemer beslissen of hij/zij daar een pensioenbestemming aan geeft of niet?
- En dan de uitvoering. Die wordt nog steeds geregeld in een uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en de uitvoerder. Is dat wel terecht, de premie is toch eigendom van de werknemer? Kan het ook anders? Ja! En die mogelijkheden worden zeker uitgebreid in de komende jaren.
- De ondernemingsraad moet een actieve rol spelen bij de totstandkoming van de overeenkomst tussen werkgever en uitvoerder. Maar ook daarna, door de resultaten continu te monitoren.
- Verlies de opgebouwde pensioenen respectievelijk het opgebouwde pensioenvermogen (de erfenis!) niet uit het oog. Er zijn altijd veel kapers op de kust als ergens een (enorme) pot met geld staat.

Hoe pak je het aan?

Kennis opbouwen

Zorg voor basiskennis bij de gehele or. Als je



een achterstand hebt in kennis en ervaring, moet je goed opletten. Veel van die (basis) kennis is inmiddels achterhaald. Kijk welke veranderingen op dit moment relevant zijn. Elk or-lid moet in ieder geval de eigen regeling begrijpen, zijn eigen Uniform Pensioenoverzicht (UPO) kunnen lezen en daaruit de juiste conclusies kunnen trekken.

Or-visie op arbeidsvoorwaarden

Veel or's hebben weinig ervaring met het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden en pensioen is na het salaris wel de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Wat is een goed arbeidsvoorwaardenpakket en wat is een goede pensioenregeling anno 2016? Grote kans dat daar in de or heel verschillend over wordt gedacht. Dit kan gepaard gaan met sterke emoties.

Dit stelt hoge eisen aan je interne overlegvaardigheid. Belangrijk is om de vooronderstellingen die ten grondslag liggen aan de verschillende opvattingen te verhelderen, aan de hedendaagse realiteit te toetsen en vanuit die verschillende opvattingen te komen tot een aantal gemeenschappelijke uitgangspunten. Voer dit gesprek in de or voordat je aan de slag gaat met het pensioendossier. Je staat sterker in gesprekken met de werkgever en met je achterban als je eerst je eigen ideeën hebt gevormd en deze goed kunt onderbouwen.

Onderhandel over het pensioenbudget

Begin met het zoeken naar gezamenlijke

uitgangspunten met de werkgever. Daarmee creëer je een goede basis voor win-winoplossingen. Maak onderscheid tussen het pensioenbudget en de invulling van de regeling. Na een afspraak over het premiebudget (arbeidsvoorwaarde) zijn tegengestelde belangen van werkgever en werknemers minder groot en wordt het overleg om te komen tot een pensioen- en uitvoeringsovereenkomst simpeler.

Proces

Organiseer en geef regie aan het besluitvormingstraject. Een succesvolle onderhandeling begint doorgaans met het uitstippelen van de route. Kom allereerst met je bestuurder een helder stappenplan en tijdsplan overeen. Hierbij moet er aandacht zijn voor:

- het verkrijgen van en kunnen beschikken over de noodzakelijke informatie;
- voldoende tijd voor beeldvorming en oordeelsvorming over de voorstellen;
- deskundigheidsbevordering van en faciliteiten voor de or;
- onafhankelijke toetsing van de voorstellen;
- consultatie van de achterban.

Maak voor het geheel een draaiboek.

Pensioencommissie

Neem het initiatief voor de vorming van een tijdelijke of permanente pensioencommissie (PC). Dat kan ook een PC zijn, waarin de werkgever en/of (een) externe deskundige(n) vertegenwoordigd is/zijn. Vraag de PC een

visie voor de toekomstige pensioenregeling en uitvoering op te stellen, op basis van de inbreng vanuit de or. Voor or-leden binnen de PC is het vergaren van meer specifieke pensioenkennis gewenst.

Betrekken van de achterban

Dat is een behoorlijke uitdaging. De or vertegenwoordigt de medewerkers in het overleg met de bestuurder. Wat vinden die medewerkers belangrijk? Hoe reëel zijn hun wensen? Maak tegelijkertijd duidelijk dat de tijden zijn veranderd en welke keuzes er echt te maken zijn.

Verwerf draagvlak door te informeren en te consulteren; ga voor transparantie en zorgvuldigheid. Communiceer intensief en zorgvuldig met je achterban: goed informeren over wat er precies aan de hand is, waar je op uit bent, wat je speelruimte is, hoe je het aanpakt.

Ten slotte

De or kan eraan bijdragen dat de werknemer zich ervan bewust wordt dat hij uiteindelijk zelf eindverantwoordelijk is voor zijn pensioen en dat pensioen steeds meer een individuele invulling krijgt. Met de or zal de werknemer dan ook roepen: Mag ik ook even wat zeggen!?



Ron Wassenaar is trainer/adviseur bij *Odyssee*.

Arjan van der Hoek werkt bij *Stattler & Waldorff*, pensioenwijsheid