



Als **OR** moet je nu een pensioenvisie opstellen!

(bron: Multiraedt, september 2016. Auteur: Gerard van der Toolen)

Bijna dagelijks zien wij voorstellen langskomen van werkgevers die hun pensioenregeling willen versoberen omdat de kosten onbetaalbaar worden.

Bijna altijd worden middelloonpensioenregelingen aan het einde van een contractperiode (tussen de verzekeraar en de werkgever!) veranderd naar de beschikbare premieregeling.

Wij zien dan vaak dat er onderhandeld gaat worden over de nieuwe pensioenregeling en dat werkgever en OR ergens in het midden uitkomen. Een lagere pensioenopbouw dan de huidige pensioenopbouw is bijna altijd het gevolg. Het gaat vaak om tientallen procenten minder pensioeninkomen voor de medewerkers. Maar doet ergens in het midden uitkomen wel recht aan de gemaakte afspraken tussen de werkgever en de werknemers vanwege in het verleden gemaakte pensioenafspraken?

Wij adviseren onze OR-en eerst een eigen pensioenvisie vast te stellen.

- Wat voor pensioenregeling past het beste bij onze werknemers?
- Willen onze werknemers wel beleggen? Kunnen zij wel risico nemen met hun pensioeninkomen?
- Waar komen wij vandaan? Wat voor regeling is er nu en is deze niet al een gevolg van versoeringen uit het verleden?
- Willen wij dit wel? Pensioen is immers uitgesteld salaris en als de werkgever zou voorstellen om de huidige salarissen fors te versoberen zal dit direct op veel weerstand bij de werknemers stuiten.
- Wat zouden de kosten van de huidige pensioenregeling worden de komende jaren als we niets veranderen (er is immers een pensioenafpraak gemaakt tussen de werkgever en de werknemers en zonder instemming veranderd deze niet!) en is dit echt onbetaalbaar of is de visie van de onderneming dat er (meer) winst behaald moet worden.
- Moeten we wel veranderen? Een contracttermijn van het pensioencontract betekend niet dat het pensioencontract met de werknemers ook veranderd moet worden.
- Kunnen wij afspreken met de werkgever dat, nu de kosten van pensioen wat hoger zijn dan in het verleden, we in de toekomst teruggaan als de kosten weer wat lager worden?
- Heeft de werkgever in het verleden geen winstdeling of kortingen ontvangen omdat de rentestand toen hoger was?



- Naar verwachting en aankondiging door de Staatssecretaris zal in 2020 het totale pensioenstelsel veranderd worden. Waarom wachten wij hier niet op?
- Welke compensatie gaan de werknemers ontvangen voor de versobering van het pensioen of het overnemen van het risico op het te behalen rendement en de kans dat we in de toekomst langer gaan leven, waardoor de pensioenen op dat moment weer lager zullen worden dan nu wordt aangenomen?

Wij horen vaak argumenten van adviseurs van werkgevers om het pensioen te veranderen die niet kloppen:

- Alle pensioenregelingen worden versoerd;
- Werknemers willen heel graag keuzemogelijkheden, dus DC past hier goed bij;
- De pensioenregeling wordt onbetaalbaar;
- Het is logisch dat de pensioenregeling budgetneutraal wordt omgezet naar een nieuwe pensioenregeling;
- Garanties zijn onbetaalbaar.

Ons advies: Als een voorstel wordt gepresenteerd om de pensioenregeling te veranderen, stel dan eerst de visie van de OR vast. Dit geeft een beter onderhandelingsuitgangspunt en ook de werkgever weet waar deze aan toe is, zodat deze niet om vijf voor 12 met verrassingen geconfronteerd wordt. Transparantie van beide kanten!

Wil je nu als OR aan de slag met je pensioenvisie? Neem dan contact op en plan een eendaagse **workshop OR & Pensioen in. Daarin bekijken wij samen de huidige regeling, de betaalbaarheid, de criteria waaraan een toekomstige pensioenverlenging getoetst moet gaan worden en stellen wij gezamenlijk **de Pensioenvisie van de OR** op.**

Bel voor een passende offerte naar JOhan Berends 06 – 83 56 18 29

of vul het trainingsverzoek in op de website www.metamorfase.nl/offerte

Metamorfase
Professionaliseert medezeggenschap