

Pensioen en harmonisatie van arbeidsvoorwaarden:

Méér dan premies vergelijken

Bij samengaan, fusie of overname van bedrijven of onderdelen daarvan worden arbeidsvoorwaarden geharmoniseerd of geïntegreerd door de organisatie. Daarbij is pensioen een belangrijke, maar soms onderschatte factor.

Ondernemingsraden doen er goed aan zich op tijd en voldoende te verdiepen in de gevolgen voor het pensioen van de medewerkers. En om de mogelijkheden te onderzoeken om het pensioen op een goede manier in het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket op te nemen. Immers, pensioen is meer dan premies betalen: het is het inkomen voor later. Dit artikel zet de belangrijkste aandachtspunten op een rij.*

Harmoniseren of integreren

Het bijeenbrengen van arbeidsvoorwaarden kan op grofweg twee manieren: harmoniseren of integreren.

Harmoniseren is het aanpassen en ombouwen van meerdere arbeidsvoorwaardenpakketten tot één nieuw pakket. *Integreren* is het overbrengen van een bestaand arbeidsvoorwaardenpakket in een ander bestaand arbeidsvoorwaardenpakket. Na de integratie is één arbeidsvoorwaardenpakket over (dat in de basis al voor de integratie bestond). Hierbij spreekt men vaak overgangsmatregelen af.

Het uitgangspunt is vrijwel altijd dat de integratie of harmonisatie gebeurt op basis van totale materiele gelijkwaardigheid van het oude en het nieuwe pakket. Anders gezegd, de medewerker mag er door een harmonisatie niet 'op achteruitgaan'. In de praktijk is dit lastig, niet elke arbeidsvoorwaarde is gemakkelijk in geld uit te drukken. Voor werkgevers is daarbij het uitgangspunt dat het totaal aan arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig is. Dat sluit dus niet uit dat er achteruitgang mogelijk is op afzonderlijke

delen van de arbeidsvoorwaarden, als het totaal maar gelijk blijft.

Lastig waardeerbaar, wel noodzakelijk

Pensioen is als arbeidsvoorwaarde vaak lastig materieel te waarderen. De 'echte' waarde ligt in de toekomst. Er is onzekerheid over de waarde en de medewerker zal mogelijk geen gebruik maken van de pensioenregeling en er dus geen gevoel van waarde bij hebben. Tegelijk is het pensioen direct na het salaris de meest kostbare arbeidsvoorwaarde in het pakket. De medewerker is er later in zijn leven misschien wel voor 30 jaar (inkomens)afhankelijk van. Medewerkers doen zichzelf tekort als de pensioenregeling vanwege de complexiteit niet of slechts ten dele in een vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt meegenomen. Voor een goede vergelijking zijn een aantal elementen belangrijk. Deze licht ik hieronder kort toe. Deze onderdelen zijn niet los van elkaar te zien, zij hangen altijd weer met elkaar samen.

Inhoud van de pensioenregeling

De inhoud van de pensioenregeling is in feite de kern van het pensioen, de reden waarom er überhaupt een pensioenregeling is. Pensioen kent grofweg twee doelen: 1) risico's afdekken zoals inkomensverlies door overlijden of arbeidsongeschiktheid, en 2) het borgen van inkomen voor later. Hoeveel pensioen er wordt opgebouwd, of er sprake is van aanvullende regelingen voor bijvoorbeeld een extra uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de manier waarop het nabestaandenpensioen is geborgd;

zulke zaken maken deel uit van de inhoud van de pensioenregeling. Deze onderdelen zijn in een vergelijking met een andere pensioenregeling doorgaans goed meetbaar en moeten worden meegenomen in een arbeidsvoorwaardenvergelijking.

Zekerheid en risico

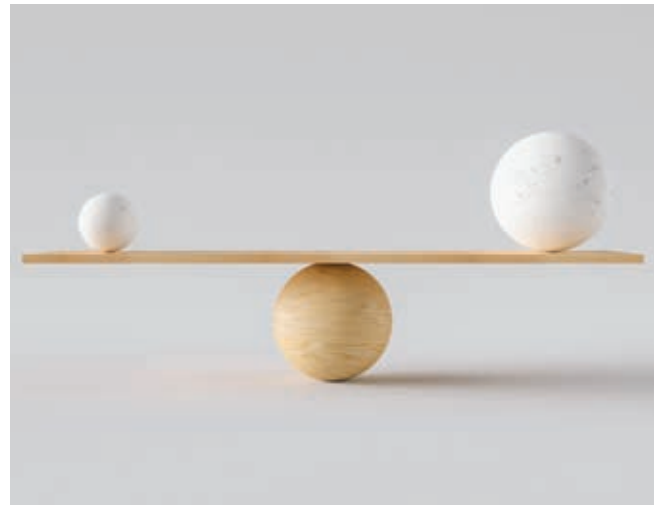
Zekerheid en risico zijn aan elkaar verbonden. Zekerheid heeft in pensioenregelingen de voorkeur, juist omdat het een wezenlijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden is en een essentieel onderdeel van het inkomen voor later. Als de pensioenregeling verandert is het van belang om de zekerheid en de risico's mee te nemen in de vergelijking. Denk daarbij aan de financiële gezondheid van de pensioenuitvoerder zoals een pensioenfonds, en het risico op kortingen en voor wie de risico's dan zijn. Belangrijk is ook of medewerkers ná de harmonisatie pensioen opbouwen bij het nieuwe pensioenfonds. En of de al opgebouwde pensioenen meegaan naar het nieuwe fonds. En, als dit geval is, blijven deze aanspraken dan hun waarde behouden? Vooral de laatste vraag is een lastige. Het verminderen van eerder opgebouwde pensioenaanspraken is immers een flinke veer die wordt gelaten. Een actuaaris zal realistische aannames moeten maken van wat dit betekent. Vervolgens kan hiervoor compensatie plaatsvinden, binnen of buiten de pensioensfeer en binnen of buiten het totale arbeidsvoorwaardenpakket.

Premie

De pensioenpremie is het gemakkelijkst te vergelijken in arbeidsvoorwaardenpakketten. Het is concreet, heeft direct effect op het salaris en is goed uitlegbaar. Het is echter te kort door de bocht om te spreken van een 'goede pensioenregeling' als de premie laag is. Tegenover de premie staat immers de zekerheid en het risico en de inhoud van de pensioenregeling. Te vaak wordt een lagere premie in een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket als een groot pluspunt beschouwd. Zaak is te bekijken wat de oorzaak is van die lagere premie. Op de volgende vragen moet een goed antwoord gegeven worden: is het risico toegenomen? Wie loopt het risico? En is de inhoud van de pensioenregeling wel gelijk gebleven? Een hoger nettosalaris door een lagere werknemerspremie is uiteraard mooi meegenomen. Maar als blijkt dat dit de kwaliteit van de pensioenregeling vermindert, wordt deze verlaging in feite uit eigen zak gefinancierd. Dan is het nodig om deze vermindering op een ander terrein weer te compenseren.

Compensatie en instemming

Compensatie voor vermindering van de kwaliteit van de pensioenregeling kan binnen of buiten de pensioensfeer gebeuren. Er zullen aannames moeten worden gemaakt over de omvang van het verlies. Vervolgens moet dit



worden afgezet tegen een realistische compensatie. Van belang is dat de medewerkers en de werkgever het vooraf eens zijn over deze aannames: ze bepalen immers de uitkomst en daarmee de hoogte van de compensatie. Mogelijkheden om te compenseren zijn een (tijdelijke) toeslag – al dan niet in het salaris –, een (verdere) vermindering van de werknemersbijdrage of een aanvullende pensioenregeling. In sommige situaties is het de keuze van de medewerker of hij de compensatie gebruikt om de pensioenopbouw aan te vullen. Als de wijziging van de pensioenregeling instemmingsplicht vraagt als onderdeel van harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden, maak dan als ondernemingsraad de compensatie onderdeel van de instemmingsprocedure. Lukt dat niet, geef dan geen positieve instemming op de nieuwe pensioenregeling om het daarna pas over een voldoende compensatie te hebben.

Tot slot

Pensioen en harmonisatie of integratie van arbeidsvoorwaardenpakketten zijn geen gemakkelijke kost. De te maken keuzes zijn vaak niet eenvoudig terug te draaien. Als ondernemingsraad heb je hier een verantwoordelijkheid in. Voor jezelf, maar ook voor je collega's. Maak daarom bij harmonisatie van arbeidsvoorwaarden gebruik van externe deskundige hulp. Op grond van artikel 16 WOR is dit een recht van de ondernemingsraad. Schakel die hulp tijdig in, want een harmonisatie of integratie van arbeidsvoorwaarden kost nu eenmaal tijd.

INGE BAKKER

SENIOR PENSIOENADVISEUR
MONTAE & PARTNERS

** Dit artikel beoogt nadrukkelijk niet de juridische positie van pensioen weer te geven op deze momenten; daarvoor verschillen de gevolgen voor het pensioen te veel per situatie. Het voert te ver om dat hier volledig te beschrijven.*