

Hoewel de pensioenregeling vaak als een vrij technisch element wordt gezien binnen de arbeidsvoorwaarden, drukken de pensioenkosten vaak flink op het arbeidsvoorwaardenbudget. Nu alle pensioenregelingen in Nederland moeten wijzigen vanwege het Pensioenakkoord, schudt dat de arbeidsvoorwaarden flink op.

V. (VANDENA) VAN DER MEER EN T. (TON) WINKELS, MONTAE & PARTNERS TE RIJSWIJK

PENSIOENAKKOORD

Het Pensioenakkoord en een optimaal arbeidsvoorwaardenpakket

Op dit moment geldt dat het deel van het loonkostenbudget dat de werkgever per medewerker aan de pensioenregeling betaalt, afhankelijk is van de leeftijd van de medewerker. Ook kan het zijn dat de werkgever een doorsneepremie betaalt aan een bedrijfstakpensioenfonds. In dat geval krijgt een oudere medewerker meer pensioenbudget toebedeeld dan een jongere.

Met het Pensioenakkoord komt daar verandering in. De bedoeling is dat iedereen hetzelfde premiepercentage ontvangt voor de pensioenregeling, ongeacht de leeftijd. Dit wordt aangeduid als de 'vlakke premie'.

VERSCHUIVING VAN PENSIOENGELD

Als een werkgever de overgang naar een vlakke premie binnen de pensioenregeling wil uitvoeren, betekent dit dat jongeren erop voortuitgaan en ou-

deren moeten inleveren. De oudere medewerkers of de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad of vakbond) zullen hier niet mee akkoord gaan en om compensatie vragen.

De financiering van zo'n compensatie is een lastig vraagstuk binnen het Pensioenakkoord. Daarbij speelt een belangrijke rol op welke manier de pensioenregeling nu wordt uitgevoerd. Bij een pensioenfonds is het idee dat de opgebouwde pensioenen overgezet worden naar het nieuwe pensioenstelsel en dat daarmee een deel van de compensatie wordt gefinancierd. Bij verzekerde pensioenregelingen (middelloon of beschikbare premie) is deze manier van compenseren geen optie.

Daarom is in het Pensioenakkoord een overgangsbepaling opgenomen, waardoor de leeftijdsafhankelijke premie in bestaande beschikbare-premie-regelingen mag blijven bestaan voor medewerkers die nu in dienst zijn of voor 2026 in dienst treden. Dit wordt het 'eerbiedigen' van de huidige pensioenregeling genoemd. Zo'n overgangsregeling geldt ook voor verzekerde middelloonregelingen. Dat lost echter het (toekomstige) probleem niet op; nieuwe medewerkers krijgen immers uiterlijk vanaf 2026 een vlakke pensioenpremie. Dit betekent dat er een verschil gaat ontstaan in beloning

tussen nieuwe en bestaande collega's. Dit verschil vindt louter zijn oorzaak in de datum van indiensttreding. Nieuwe jonge medewerkers krijgen mogelijk meer pensioenpremie dan huidige jonge medewerkers. Nieuwe oudere medewerkers krijgen mogelijk minder pensioenpremie dan huidige oudere medewerkers. Deze medewerkers werken als collega's en in teamverband nauw met elkaar samen en verrichten dezelfde werkzaamheden. Waarom wordt de een dan beter beloond dan de ander?

VAN PENSIOENBUDGET NAAR ARBEIDSVOORWAARDENBUDGET

Wat ons betreft vormt het Pensioenakkoord voor de werkgever de aanleiding om niet alleen naar kortetermijnmogelijkheden maar ook naar langetermijnconsequenties te kijken, en daarbij niet uitsluitend de pensioenregeling maar het totale arbeidsvoorwaardenpakket in ogenschouw te



nemen. Hoe is het loonkostenbudget momenteel verdeeld tussen bedrijfsonderdelen, afdelingen en medewerkers? Wat is naar de toekomst toe de juiste of meest gewenste verdeling? Sluit die verdeling aan bij de voorkeuren van de (groepen) medewerkers zelf? Zijn er elementen in de arbeidsvoorwaarden die, naast het pensioen, tegen het licht gehouden kunnen worden?

Om goede keuzes te maken in verband met het Pensioenakkoord, zullen werkgevers inzicht moeten hebben in de totale arbeidsvoorwaardenverdeling en niet alleen in de pensioenregeling. Dit heeft betrekking op de kosten van arbeidsvoorwaarden, de voorkeuren van medewerkers, de langetermijndoelstellingen van de werkgever en eventuele van invloed zijnde omgevingsfactoren (zoals de concurrentie van andere werkgevers op de arbeidsmarkt).

Aan de slag gaan met het Pensioenakkoord betekent aan de slag gaan met de arbeidsvoorwaarden

Met de juiste aanpak, rekentools, onlinemediën en benchmarks zijn deze vier analyses (kosten, voorkeuren, doelstellingen, omgeving) goed, gemakkelijk en snel inzichtelijk te maken. Met dergelijke analyses als startpunt kan een werkgever op grond van feitelijke informatie focussen op de inhoudelijke vormgeving, het proces tot verandering en de juiste implementatie en communicatie van het totale arbeidsvoorwaardenpakket, inclusief de uitdagingen vanuit het Pensioenakkoord.

TOT BESLUIT

Aan de slag gaan met het Pensioenakkoord betekent aan de slag gaan met de arbeidsvoorwaarden. Alleen op die manier kan men de implicaties volledig overzien en wordt helder hoe elke euro aan arbeidsvoorwaarden het beste besteed kan worden.