

Veel animo voor seminar Werk aan de winkel

Nieuw ontslagrecht, nieuwe WW en wijzigingen in de pensioenwetgeving. Wie ziet door de bomen het bos nog? Veel werknemers niet meer en ook voor de meeste OR-leden is het er niet duidelijker op geworden. Alle reden voor adviesbureau ATIM en actuariael adviesbureau LCP om daar iets aan te doen. In een mini-seminar waarin abonnees van ATIM Paraat en andere OR-leden zijn bijgepraat over het advies- en instemmingsrecht, over de optimale aanwending van een pensioenbudget en over de effecten van de Wet Werk en Zekerheid op het aanstellingsbeleid, ontslagbeleid, sociale plannen, opleidingsbeleid en beleid duurzame inzetbaarheid. Voor tenminste 120 vertegenwoordigers van ondernemingsraden was dat reden genoeg om naar Utrecht af te reizen.

Pensioen

Nadat Jaap van der Sijs namens ATIM de inleiding voor zijn rekening heeft genomen, geeft Johan van Soest (LCP) een uitgebreide toelichting op de belangrijkste veranderingen in het pensioenstelsel. Een van de eerste illustraties in zijn presentatie laat het hele pensioenprobleem in een notendop zien. “Toen ik zo oud was als jij, werkte ik al”, zegt een oma tegen haar kleindochter. Haar antwoord: “Als ik zo oud word als jij, werk ik nog...”. Van Soest: “We leven langer en we werken langer, dat heeft zo zijn gevolgen.” Een van die gevolgen is de trend om bij pensioenregelingen in plaats van een pensioen een premie toe te zeggen aan werknemers. Daarmee krijgt een werkgever meer grip op zijn pensioenkosten, en komen de risico’s bij de werknemers te liggen.

Ook de veranderingen in het adviesrecht (per 1 juli 2014) en het instemmingsrecht (per 1 juli 2015) komen ter sprake. Naast alle achtergrondinformatie heeft Van Soest nuttige tips. Bijvoorbeeld: dat de handhaving van het huidige pensioenbudget voor de OR uitgangspunt moet zijn voor de pensioenonderhandelingen en op welke manieren dat budget ondanks de fiscale verlagingen toch zou kunnen worden aangewend. Tijdens de pauze en na afloop van het seminar gaan Van Soest en Jaap van der Sijs in op specifieke vragen die bij verschillende seminarbezoekers leven. Ook daar zijn genoeg praktische tips te horen. Van der Sijs: “Laat de pensioenadviseur van de werkgever een presentatie geven over zijn pensioenvoorstel. En laat dan ‘maatmannen’ voorrekenen waardoor je inzicht krijgt in de gevolgen van de regeling voor de gemiddelde werknemer.

Arbeid

Na de pauze start Jo van Saase (ATIM) zijn presentatie over het nieuwe ontslagrecht en de flexibele arbeidsverhoudingen met een de semantische geschiedenis van de woorden werk en arbeid die voorkomen uit woorden die werden gebruikt in de betekenis van wees (die tot harde arbeid werd gedwongen), barensweeën, gekwelden of gemartelden. “Het is maar dat u het weet.”

Daarna gaat Van Saase in vogelvlucht door de achtergrond en de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid waarvan de zogeheten ‘ketenbepaling’ een ingrijpend onderdeel vormt. Vast moet iets minder vast worden en flexibel iets minder flexibel, is het uitgangspunt voor een nieuwe dynamiek waarvan het kabinet al bij voorbaat zegt: ‘We weten niet of dit werkt.’ Van Saase in antwoord op een vraag uit de zaal: “Mijn idee? Ik denk van

Wat: ATIM Mini-congres
Werk aan de winkel
Waar: Business Center Utrecht
Wanneer: april 2014
Wie: Johan van Soest (LCP)
Jo van Saase (ATIM)
Jaap van der Sijs (ATIM)

niet.” Wat direct een bevestiging oplevert uit de zaal: “Bij ons gaan er nu al mensen uit die in de nieuwe situatie meer uitzicht zouden krijgen op een vaste baan.”

Door de veranderingen in het ontslagrecht en de nieuwe WW ontstaat er een nieuwe rol voor de ondernemingsraad, benadrukt Van Saase. Deze moet met de werkgever in de slag over diens investeringen in de duurzame inzetbaarheid voor zijn werknemers. Een goed scholingsbeleid wordt ineens veel belangrijker. Bedrijven die aantoonbaar investeren in duurzame inzetbaarheid van personeel, mogen werknemers bij ontslag een lagere transitievergoeding betalen. Maar ook werknemers krijgen meer verantwoordelijkheid voor hun inzetbaarheid. Zij moeten gedreven zijn om aan de slag te komen. Goed overleg tussen OR en werkgever is dan ook van het grootste belang. •

i De presentatie over de flexibele arbeidsverhoudingen, de WW en het ontslagrecht is te vinden op www.atim.eu (onder het kopje Presentatie 10 april). Op www.lcpnl.com is meer informatie te vinden over de advisering van ondernemingsraden door LCP.

JOHAN VAN SOEST VAN LCP

“Mooiste compliment: pensioen is best leuk”

“Dit was niet het eerste pensioenseminar dat ATIM en LCP samen hebben georganiseerd”, blikt Johan van Soest van LCP (Lane Clark & Peacock) terug op de ATIM Paraat middag in Utrecht. “Als het aantal deelnemers zo blijft groeien, moeten we de volgende keer naar een grotere zaal uitkijken.”

Voor Van Soest was het grote animo geen verrassing. “De OR heeft een grote verantwoordelijkheid naar de achterban. Ook na pensionering willen we voldoende inkomen hebben om lekker te kunnen leven. Bij vele ondernemingen staat dit welverdiende pensioen echter behoorlijk onder druk.”

“De werkgever en de OR zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de pensioen-

regeling. Zeker als het om versoberingen gaat, moeten er goede argumenten zijn. In de discussie met de werkgever is het soms een kwestie van geven en nemen. Dat lukt alleen als de OR zich goed heeft voorbereid. Dit seminar is daarin een eerste stap. Daarna begint het echte werk. Bijvoorbeeld door zelf een pensioenvisie te ontwikkelen: hoe hoog moet het pensioen *lees verder op pagina 22*



Johan van Soest van LCP

zijn, welke risico's zijn voor de collega's acceptabel en wat willen zij zelf bijdragen? Door de doelstellingen op te schrijven, en daar regelmatig aan te spiegelen, kan op een efficiënte manier een goed resultaat worden bereikt."

Van Soest hamert op de noodzaak zo tijdig mogelijk aan de pensioendiscussie met de werkgever te beginnen. "Het komt nog regelmatig voor dat men in tijdnood komt. De werkgever begint te laat met opstarten van de discussie, of er wordt te veel tijd verloren aan bijzaken. De OR moet ervoor zorgen de controle te krijgen over dat proces zodat de werknemers niet de dupe worden van eventuele tijdproblemen."

"Een adviseur als ik kan daarbij helpen. Samen staan we sterker ten opzichte van de werkgever. Ik vaak wat meer vaktechnisch, de OR vaak als onderhandelaar,

maar afhankelijk van de situatie kunnen we de rollen ook omdraaien. Als een werkgever een beroep doet op zwaarwichtige omstandigheden om de pensioenopbouw te versoberen, is soms een harde opstelling van de OR nodig, wel moet deze altijd zijn gebaseerd op gerechtvaardigde feiten en argumenten en met oog voor het bedrijfsbelang."

Van Soest adviseert graag ondernemingsraden, maar wijst ook op hun eigen verantwoordelijkheid. "Ik vind het belangrijk dat OR-leden zelf de hoofdlijnen overzien en aan hun eigen achterban kunnen uitleggen waarom ze bepaalde keuzes hebben gemaakt en waarom ze hebben ingestemd. Het mooiste is als je het compliment krijgt van OR-leden dat zij in tegenstelling tot wat ze altijd dachten, ineens vinden dat pensioen eigenlijk best leuk is." •

OR-VOORZITTER ROBIN BROEKHUIJZEN VAN AUTOLEASEBEDRIJF ARVAL:

"Wijziging pensioenwetgeving vraagt extra inzet van OR"

De veranderingen in de pensioenwetgeving zijn voor de gemiddelde werknemer ingewikkelde materie. Maar zorgen wel voor financiële effecten die tot in lengte van jaren voortduren. Dat legt een grote verantwoordelijkheid bij de ondernemingsraad. Voor de OR van autoleasebedrijf Arval was dat eerder dit jaar een belangrijke reden om extern advies in te winnen over de voorstellen van de directie voor de aanpassingen van de geldende pensioenregelingen. OR-voorzitter Robin Broekhuizen (manager kwaliteit en opleiding) legt uit waarom.

"In 2007 is de eindloonregeling bij Arval voor nieuwe werknemers omgezet in een geïndexeerde middenloonregeling. Aan de eindloonregeling moest het een en ander worden aangepast omdat de opbouw van de percentages niet aan de nieuwe wetgeving voldeed. De directie had al laten weten dat de besparingen op het pensioenbudget ten gunste zouden komen van de werknemers en de voorstellen van de pensioenadviseur van de directie zagen er beslist goed uit. Toch hebben we de voorstellen in overleg met ATIM voorgelegd aan een financieel adviseur."

Onafhankelijke blik

Broekhuizen, ervaren OR-lid en zelf behoorlijk goed ingevoerd in de pensioen-

materie, wilde beslist een onafhankelijke blik op de voorstellen laten werpen. "Dit is echt complexe materie en de belangen zijn zo groot dat je dit als OR eigenlijk niet zonder ondersteuning kan doen. Uiteindelijk hebben we dankzij de inzet van een eigen deskundige de regeling nog nét iets gunstiger weten te maken. Dat is mooi, maar het belangrijkste is dat je achterban erop moet kunnen vertrouwen dat je de voor hen zo belangrijke regeling goed hebt getoetst."

Bij Arval, met 30.000 auto's in grootte het vierde autoleasebedrijf van Nederland, werken 200 mensen. Broekhuizen: "Je zoekt natuurlijk naar een regeling die voor iedereen zo gunstig mogelijk uitpakt. In het voorstel gingen de inkomens tot ca. 50.000 euro er op

voortuit en die erboven iets achteruit. Dan is de vraag: hoe ga je daar mee om? Kun je dat compenseren? Dat moet dan wel binnen een generieke oplossing gebeuren. Zonder hulp van een financieel deskundige kom je daar nauwelijks uit."

Verschuiving

"Bij ons zat de verbetering uiteindelijk in een hogere opbouw van het partnerpensioen. Een oplossing die ook voor andere ondernemingsraden zeker waard is om te onderzoeken. Deze wijziging had in eerste instantie niet de voorkeur van de verzekeraar omdat dit lastiger in de uitvoering zou zijn. Maar met het advies van onze adviseur hebben we het toch voor elkaar gekregen." •



Robin Broekhuizen