

Arbeidsvoorwaarden volgens het Lenteakkoord



Natasja Winter

Het Vijfpartijenakkoord, Kunduz-akkoord, Principeakkoord, Lenteakkoord, geef het beestje maar een naam. De gevolgen zijn hoe dan ook ingrijpend voor werknemers en werkgevers. Op korte termijn raken de voorgenomen bezuinigingen de factor arbeid fors. Wat betekent het akkoord voor het employee benefits-pakket na 2013?

Bij invoering van 'het' akkoord loopt HR in ieder geval tegen de volgende 7 punten aan:

- Een tijdelijke verhoging van de WW-premie voor werkgevers. Arbeid wordt duurder en budgetten daardoor lager.
- De WW-uitkering komt gedurende de eerste zes maanden van werkloosheid voor rekening van de werkgever. Dit impliceert een 'standaard ontslagvergoeding' van circa € 16.500 voor werknemers die het maximum dagloon of meer verdienen.
- Het ontslagrecht wordt versimpeld en versoepeld. Een standaard ontslagprocedure waarbij de reguliere ontslagvergoeding wordt omgezet naar een persoonlijk budget voor scholing of werk naar werk trajecten volstaat. Er is derhalve geen eigen keuze in de bestedingsvorm. Vooral voor oudere werknemers is dit een achteruitgang ten opzichte van de vrij besteedbare ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtformule. Voor werkgevers kan dit in financiële zin voordelig uitpakken. Het is echter de vraag in hoeverre werknemers een dergelijk aanbod zullen accepteren.
- In 2013 betalen werkgevers een heffing van 16 procent over het deel van de salarissen dat uitgaat boven € 150.000. De grondslag voor de heffing is het brutoloon in 2012.
- De AOW-leeftijd wordt vanaf 2013 verhoogd met 1 maand per jaar, vanaf 2016 met 2 maanden per jaar en in 2019 met 3 maanden. Werknemers moeten langer blijven werken voor een gelijke uitkering. De kans bestaat dat werknemers de achteruitgang in de AOW willen afwentelen op de werkgever.
- Naast de verhoging van de AOW-leeftijd, wordt de fiscale pensioenleeftijd vanaf 2014 verhoogd (van 65 naar 67 jaar) en de jaarlijkse pensioenopbouw verlaagd (van 2 procent naar 1,9 procent eindloon, van 2,25 procent naar 2,15 procent middelloon). Deze twee maatregelen leiden volgens mijn berekeningen tezamen tot een verlaging van de fiscale ruimte voor alle pensioenstelsels met ongeveer 10 procent.
- De RVU-heffing (Regeling voor Vervroegde Uittreding) van 52 procent blijft van kracht op (vervroegde) uittredingsregelingen. Ontslagvergoedingen kunnen niet of nauwelijks meer voor inkomensderiving worden ingezet en de mogelijkheid van pensioenoptimalisatie wordt door verlaging van de opbouwpercentages verder beperkt.

De uitdaging die ontstaat is niet zozeer budgettair maar organisatorisch van aard: hoe blijft de oudere werknemer nog gemotiveerd en vitaal inzetbaar en behoudt deze zijn toegevoegde waarde? Nagevoeg iedere pensioenregeling in Nederland moet aangepast worden door het steeds verder verkrappende fiscale kader. Dit is de gelegenheid voor een algehele evaluatie van de bestaande pensioenregeling binnen het totaal van arbeidsvoorwaarden. Maak in overleg met werknemers de keuze voor een toekomstbestendige en beheersbare pensioenregeling die aansluit op het strategisch personeelsbeleid.

Natasja Winter is partner bij KWPS Corporate Pension Solutions.
Winter@kwps.nl



Gids voor pensioenbelegging 7/2012