



Montae
& Partners

Blogreeks WTP

Deel 3

Hoorrecht: Hoe past dit in de puzzel?

De Wtp introduceert het hoorrecht voor verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van slapers. Dit hoorrecht is gecreëerd omdat slapers en gepensioneerden veelal minder betrokken zijn bij de onderhandelingen over de nieuwe pensioenregeling en geen positie hebben bij de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die worden gemaakt ten aanzien van invaren. Vanuit de politiek wordt dan ook veel belang gehecht aan een goede invulling van het hoorrecht. De borging van het hoorrecht in de wet geeft echter maar weinig handvatten om hier een goede praktische invulling aan te geven. Dit roept de vraag op: Hoe past het hoorrecht in de complexe transitie-puzzel?

Hoorrecht: voor wie en wat houdt het in?

De Wtp kent een hoorrecht toe indien de pensioenovereenkomst is ondergebracht bij een pensioenfonds.¹ Het hoorrecht kan uitgeoefend worden door een vereniging van gepensioneerden of slapers (hierna: verenigingen) die voldoende representatief is. Dit is het geval als zij ten minste 10% van de gepensioneerden vertegenwoordigt of 1.000 leden heeft. De werkgever (of sociale partners) moet de vereniging in de gelegenheid stellen een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Dit moet op een zodanig moment in het proces dat het oordeel nog kan leiden tot aanpassingen van de keuzes zoals opgenomen en verantwoord in het transitieplan.

Hoorrecht: dilemma's bij de praktische vormgeving

Bij de praktische vormgeving zien wij dat vrijwel alle partijen worstelen met twee dilemma's: ten eerste de reikwijdte van het hoorrecht en ten tweede op welk moment in het proces het hoorrecht moet worden ingepland.



Reikwijdte

Het transitieplan omvat alle keuzes en overwegingen in het kader van de transitie naar het nieuwe stelsel en de inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Onderdelen daarvan, zoals de hoogte van de toekomstige premie en de dekking van het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum, raken de gepensioneerden en slapers niet direct. De wet geeft verenigingen wel de mogelijkheid ook deze onderdelen in het oordeel te betrekken, maar of verenigingen dit in de praktijk ook doen is aan de vereniging(en) zelf. De wet definieert het hoorrecht nadrukkelijk als een recht voor de verenigingen om een oordeel te geven over het transitieplan. In de beeldvorming rondom het hoorrecht wordt echter wel eens de indruk gewekt dat het hoorrecht een goedkeurend oordeel behelst. Deze mismatch tussen wettelijke vastlegging en praktijkinterpretatie is een uitdaging bij de inrichting van het hoorrecht.

¹ Artikel 22 Pensioenwet kende al een hoorrechtbepaling voor verenigingen van pensioengerechtigden bij uitvoering door een verzekeraar

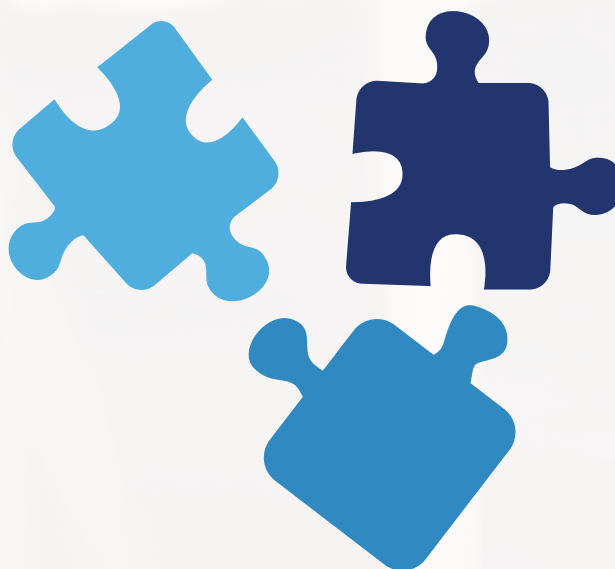
Timing

Zoals hiervoor aangegeven gaat het om een oordeel over het transitieplan. Voor de uitoefening van het formele hoorrecht is dus vereist dat een (concept-) transitieplan beschikbaar is dat met de vereniging(en) gedeeld kan worden. In het transitieplan worden de gemaakte keuzes verantwoord en de integrale evenwichtigheid van de transitie onderbouwd. Het concept transitieplan kan daarom pas opgesteld worden op het moment dat de volledige puzzel op de arbeidsvoorwaardentafel is gelegd. De vraag is of het oordeel van de vereniging(en) op dat moment in het proces nog wezenlijk van invloed kan zijn op de keuzes die verantwoord worden in het transitieplan. Indien de complexe puzzel met alle afhankelijkheden tussen de verschillende keuzes eenmaal is gelegd, is het naar onze inschatting niet eenvoudig om nog met puzzelstukjes te schuiven. Dat zou ertoe kunnen leiden dat gepensioneerden en slapers wel gehoord worden, maar zich niet gehoord voelen.

Hoorrecht: een onoplosbare puzzel?

De uitdaging voor de praktijk is om een invulling te vinden die past binnen de kaders van de wet. Gelet op de geschetste dilemma's is hier geen eenvoudig oplossing voor. Met name het timing issue creëert een schijnbaar onoplosbare puzzel.

Het transitieplan is het sluitstuk van de keuzes en overwegingen die gemaakt moeten worden in het kader van de transitie naar het nieuwe stelsel. De kans om wezenlijk invloed te hebben op deze



keuzes is het grootst als de aandachtspunten en argumenten op tafel liggen op het moment dat de keuzes worden gemaakt. Dat is dus ruim voor het moment dat het (concept) transitieplan wordt opgesteld. Een extra puzzelstukje kan helpen om het plaatje compleet te krijgen: het informele hoorrecht.

Informeel hoorrecht

Het informeel hoorrecht is een aanvulling op het formele hoorrecht. Daarbij zijn niet de wettelijke bepalingen het ijkpunt, maar het bredere doel van het hoorrecht. Hierbij is het uitgangspunt om tijdens het keuzeproces inzicht te krijgen in de standpunten en argument(en) van de vereniging(en), zodat deze meegewogen kunnen worden bij de besluitvorming.

Een praktische invulling van het informeel hoorrecht kan er chronologisch in de tijd als volgt uitzien:

- Delen algemene informatie
- Delen proces informatie
- Uitwisseling inhoudelijke denkrichtingen
- Formeel hoorrecht



Indien gekozen wordt voor een uitgebreidere invulling van het hoorrecht is een goed startpunt om tijdens een eerste bijeenkomst algemene informatie te delen met een toelichting op de gekozen aanpak en de inkadering van de reikwijdte van het hoorrecht. Een belangrijk doel hiervan is om te voorkomen dat ten onrechte het beeld ontstaat dat de vereniging(en) aan tafel zitten en onderdeel van de onderhandelingen zijn.

De volgende stap is om proces informatie te delen. Het is daarbij belangrijk om inzicht te geven in de tijdslijnen binnen het project en helderheid te verschaffen over de momenten waarop inbreng van standpunten en/of argumenten van de vereniging(en) behulpzaam kan zijn. Het doel hiervan is om de vereniging(en) in de gelegenheid te stellen hun interne proces hierop af te stemmen, zodat zij op de juiste momenten in staat zijn om input te leveren. Deze eerste twee stappen zouden overigens ook op schriftelijke wijze vormgegeven kunnen worden.

Vervolgens volgen één of meerdere sessies over inhoudelijke onderwerpen waarbij de denkrichtingen met elkaar gedeeld kunnen worden. Deze afspraken

worden gepland op het moment dat de inbreng van de verenigingen nog van wezenlijke invloed kan zijn op de keuzes en overwegingen. De standpunten en argumenten van de vereniging(en) worden dan expliciet meegewogen bij het maken van de keuzes en daarmee ook verwerkt in de verantwoording in het transitieplan.

Formeel hoorrecht

Ook als de route van informeel hoorrecht wordt gevolgd moet nog invulling worden gegeven worden aan het formele hoorrecht. Dit gebeurt door het transitieplan te delen met de vereniging(en) en hen de gelegenheid te bieden een formeel oordeel te geven. Dit oordeel bevat dan naar verwachting echter geen nieuwe overwegingen en standpunten meer die nog gewogen moeten worden. Procesmatig kan voor het formele hoorrecht daardoor ook een kortere tijdslijn worden gehanteerd.

Informeel hoorrecht, het missende puzzelstukje?

Elke aanpak heeft voor- en nadelen. Dat geldt ook voor het informeel hoorrecht. Het invulling geven aan het informeel hoorrecht vergt een extra inspanning tijdens de besluitvorming, maar kan tijds winst opleveren in het proces van vaststelling van het transitieplan. Aandachtspunt is net als bij het formele hoorrecht het managen van de verwachtingen ten aanzien van de impact/invloed van de verenigingen op de uiteindelijke keuzes. Het zal dan ook per transitieproject verschillen in hoeverre informeel hoorrecht het extra puzzelstukje is dat de puzzel van het hoorrecht oplost.

Meer weten?

Heeft u vragen naar aanleiding van dit blog of bent u benieuwd naar wat wij voor u kunnen betekenen? Wij gaan graag met u in gesprek. Neem gerust contact met ons op.



Frank Janse

frank.janse@montaepartners.nl

+31 (0)6 21 97 64 62



Ramona van Wijk

ramona.van.wijk@montaepartners.nl

+31 (0)6 21 36 74 01