

**AANBEVELINGEN GERICHT OP
VERNIEUWING VAN PENSIOENREGELINGEN**

20 mei 1997 Publicatienr. 6/97

Colofon

Uitgave:

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG

Druk:

SER-huisdrukkerij

@ 1997, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid

INHOUDSOPGAVE		pagina
1.	Verantwoording	5
2.	Samenvatting van de aanbevelingen	7
3.	Veranderingen in de samenleving en de gevolgen voor pensioenrege- lingen	11
3.1	De veranderde samenleving en de gevolgen voor het arbeidsbestel	11
3.2	De doorwerking van maatschappelijke veranderingen naar pensioen- regelingen	12
4.	Agenda voor het decentrale pensioenoverleg	15
4.1	Inleiding	15
4.2	Pensioendoelstelling en pensioensysteem	16
4.3	Aanpassing van de pensioenregeling aan veranderingen in de samenleving en in het arbeidsbestel	18
4.3.1	Vernieuwing van de pensioenregeling	19
4.3.2	Het bieden van meer individuele keuzemogelijkheden	22
4.3.3	Voorlichting en deskundigheid	22
4.4	Kostenbeheersing en optimalisering van het pensioenbeleggingsbe- leid	23
Bijlage 1	- Opvatting van de Stichting van de Arbeid over de kabinetsvoor- nemens op het gebied van de arbeidspensioenen	
Bijlage 2	- Overzicht van eerder gedane aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid over pensioenen	

Aanbevelingen

gericht op vernieuwing van pensioenregelingen

1. Verantwoording

Inhoud en vormgeving van pensioenregelingen dienen meer te worden afgestemd op de zich snel veranderende samenleving. In de toekomst worden andere eisen aan de pensioenregeling als arbeidsvoorwaarde gesteld dan in het verleden het geval was.

Individualisering en flexibilisering hebben hun intrede in arbeidsvoorwaardenregelingen gedaan en, voorzover dit nog niet is geschied, acht de Stichting van de Arbeid het de hoogste tijd dat deze ook doorwerken in de arbeidspensioenregelingen.

Met het oog op de kostenconsequenties van de toenemende vergrijzing van de (beroeps-)bevolking voor de pensioenvoorziening en vanuit het besef dat ook vernieuwing en aanpassing van de pensioenregelingen kosten met zich zullen brengen, acht de Stichting het tevens van groot belang dat meer aandacht wordt besteed aan de noodzaak van beheersing van de pensioenkosten.

Voor de Stichting vormt een en ander de belangrijkste aanleiding om in vervolg op *'Een Nieuwe Koers'* en een aantal andere sindsdien op aanpalende beleidsterreinen verschenen nota's, thans aan partijen betrokken bij arbeidspensioenregelingen een agenda voor het te voeren pensioenoverleg voor te leggen met overwegingen en aanbevelingen gericht op vernieuwing en kostenbeheersing.

Daarnaast heeft het stelsel van arbeidspensioenen de laatste jaren en in toenemende mate aandacht gekregen van de politiek. In de vorig jaar verschenen kabinetsnota *'Werken aan Zekerheid'* heeft het kabinet, juist met het oog op de te verwachten stijging van de pensioenkosten op langere termijn, het voornemen geuit om door inzet van het fiscale dan wel het verplichtstellingsinstrument te bevorderen dat eindloonregelingen worden omgebouwd tot middelloonregelingen, dan wel dat verplichte collectieve regelingen worden afgetopt. Over deze nota zal de SER in juni van dit jaar (1997) een uitgebreid en diepgaand advies uitbrengen.

Hoewel de sociale partners in de Stichting van de Arbeid zwaarwegende principiële en praktische bezwaren tegen dit beleidsvoornemen hebben, zien zij hierin ook een uitdaging om op centraal en decentraal niveau de eigen primaire verantwoordelijkheid voor het beleidsterrein van de arbeidspensioenen als onderdeel van het totale arbeidsvoorwaardenbeleid waar te maken. Sociale partners zijn heel wel in staat een kwalitatief goed, flexibel en adequaat stelsel van arbeidspensioenen te realiseren dat aan de eisen van nu en morgen voldoet, ook op het punt van kostenbeheersing, binnen het kader van de huidige fiscale normen.

'Middelloon is geen dogma', zo heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een en andermaal gesteld. Laat de pensioenvoorziening dan ook geen eenheidsworst worden! De Stichting van de Arbeid heeft de handschoen met deze nota opgepakt om - zoals het kabinet stelt op pagina 37 van de nota

'Werken aan Zekerheid' - in goed overleg te bezien in hoeverre ook andersoortige regelingen kunnen worden afgesproken, die ook op de punten van financierbaarheid en kosten, de toets der kritiek kunnen doorstaan. Zij vertrouwt er op dat haar aanbevelingen een vruchtbare doorwerking naar de vele afzonderlijke arbeidspensioenregelingen zullen hebben.

2. Samenvatting van de aanbevelingen

A. Algemeen

1. De Stichting beveelt partijen betrokken bij arbeidspensioenregelingen aan overleg te gaan voeren over een vernieuwing van de pensioenregeling, enerzijds door de inhoud en vormgeving van de pensioenregeling beter af te stemmen op veranderingen in het arbeidsbestel en anderzijds door het treffen van maatregelen gericht op een betere beheersing van de pensioenkosten, waardoor het voortbestaan van de regeling kan worden veilig gesteld. Dit vraagt flexibiliteit en maatwerk, rekening houdend met de mogelijkheden van ondernemingen en met de wensen van werknemers, afhankelijk van hun persoonlijke omstandigheden, die per levensfase kunnen verschillen.
2. Juist met het oog op de noodzaak van kostenbeheersing, beveelt de Stichting van de Arbeid aan zo veel mogelijk te kiezen voor een integrale aanpak, waarbij in beginsel alle elementen van de pensioenregeling in de overwegingen worden betrokken.

B. Pensioendoelstelling en pensioensysteem

3. Uitgaande van de hoofddoelstelling van het pensioenstelsel: het bieden van een adequate inkomensvoorziening voor de post-actieve levensfase, is de Stichting van de Arbeid van oordeel dat doelstelling van arbeidspensioenregelingen zou moeten blijven pensioenresultaten te realiseren die bij volledige opbouw, tezamen met de AOW, in een redelijke relatie staan tot het laatst verdiende loon, waarbij kan worden opgemerkt dat de meeste van de thans toegepaste systemen, zoals eindloonregelingen en geïndexeerde middelloonregelingen in het algemeen kunnen leiden tot realisering van deze doelstelling.
4. Hoewel de Stichting vanwege de relatie met het loon een voorkeur heeft voor eindloon- of geïndexeerde middelloonregelingen, acht zij het zeer wel denkbaar dat ook gekozen wordt voor regelingen waarbij een dergelijke regeling als hoofdcomponent gecombineerd wordt met (deel-)componenten volgens het beschikbare premiesysteem. Het adequaat zijn van pensioenuitkomsten wordt overigens mede bepaald door de invulling van elementen zoals het opbouwpercentage, de franchise, meetellende inkomensbestanddelen en dergelijke; dit mede afgestemd op gangbare salarisontwikkelingen in relatie tot diensttijd.
5. Voorzover nog geen bestendig beleid wordt gevoerd om door middel van toeslagverlening op ingegane pensioenen het bereikte individuele pensioenresultaat 'op niveau' te houden, beveelt de Stichting van de Arbeid aan dit alsnog op verantwoorde wijze te gaan doen.

6. Uit een oogpunt van kostenbeheersing vindt de Stichting dat moet worden afgezien van een automatische reglementaire koppeling van de franchise aan de AOW, zowel wat betreft het niveau als de aanpassing in de tijd. Wel zou moeten worden uitgegaan van een bestendige beleidsmatige oriëntatie van de franchise op de AOW. Het behoort tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van partijen een oplossing te zoeken voor verschillen die kunnen ontstaan als gevolg van een mogelijk te ver uiteenlopen van de franchise en de AOW.

C. Vernieuwing van de pensioenregeling

7. De Stichting acht het wenselijk dat partijen zich nadrukkelijk gaan herbezinnen op het niveau van de franchise in de pensioenregeling. Bij veel pensioenregelingen is de huidige franchise nog gebaseerd op de kostwinnerssituatie, hetgeen ertoe leidt dat een toenemend aantal tweeverdieners en alleenstaanden het beoogde pensioenresultaat, ook bij een volledige opbouw, niet kunnen bereiken. Franchiseverlaging biedt hiervoor een oplossing, maar leidt tot een veelal substantiële stijging van de pensioenkosten. Gelet op de noodzaak van kostenbeheersing, betekent dit dat, indien een dergelijke maatregel wordt overwogen, ook voor het kostenvraagstuk een oplossing gevonden dient te worden, bij voorkeur op andere onderdelen van de pensioenregeling.
8. Veranderingen in het niveau van de franchise in combinatie met kostencompenserende maatregelen kunnen leiden tot herverdelingen van het pensioenresultaat, zowel tussen tweeverdieners en alleenverdieners als tussen hogere en lagere inkomenscategorieën. Daarvoor moeten evenwichtige oplossingen worden gevonden, waarbij het nodig kan zijn overgangsmaatregelen te treffen. Bij de oplossing van het vraagstuk van het niveau van de franchise dient ook betrokken te worden het gegeven dat per 1 januari 2002 de werking van de paraplubepaling, op grond waarvan voor de pensioenregelingen de vóór-Oortse AOW dient te worden toegepast, wordt beëindigd.
9. De Stichting doet een dringende oproep om ter verkleining van de 'witte vlek' zoveel mogelijk werknemers met flexibele arbeidsrelaties toegang te verlenen tot de pensioenregeling. Tevens dringt de Stichting er op aan de uitsluiting van werknemers in specifieke beroepsgroepen in pensioenregelingen ongedaan te maken.
10. De Stichting geeft in overweging de bestaande minimumleeftijdsgrenzen met betrekking tot de deelname aan pensioenregelingen af te schaffen.
11. De Stichting acht het van belang dat de pensioenleeftijd wordt geflexibiliseerd.

12. Voor zover nog geen aanvang is gemaakt met het overleg over de omzetting van vut-regelingen in flexibele pensioneringsregelingen, beveelt de Stichting, onder verwijzing naar haar eerdere nota 'Werkend ouder worden'¹, aan hiermede op korte termijn een aanvang te maken.
13. Mede tegen de achtergrond van het toenemende aandeel van flexibele beloningselementen die tevens een structureel karakter dragen, verdient het zorgvuldige overweging opnieuw te bezien welke beloningselementen onder het pensioengevende salaris kunnen worden gebracht.
14. De Stichting van de Arbeid vertrouwt er op dat de recent vastgestelde bredere aanbeveling inzake de pensioenvoorziening gedurende verlof voor zorgtaken of educatie², door partijen zal worden opgevolgd.
15. Naar het oordeel van de Stichting kan om een aantal redenen niet ontkomen worden aan een fundamentele herbezinning op de functie van het nabestaandenpensioen in de pensioenregeling en op de financiering daarvan (al dan niet op risicobasis). Het is gewenst dat partijen daarbij tevens zorgvuldig nagaan op welke wijze in de praktijk is omgegaan met het afdekken van het bredere nabestaandenrisico, met inbegrip van het Anw-hiaat.
16. De Stichting van de Arbeid beveelt partijen aan in het kader van een vernieuwing van de pensioenregeling nadrukkelijk aandacht te besteden aan het bieden van meer individuele keuzemogelijkheden aan de deelnemers. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan:
 - * omzetting van de toezegging op nabestaandenpensioen in een hoger of een eerder ingaand ouderdompensioen;
 - * beperking van de verplichte collectieve pensioenopbouw versus verruiming van de vrijwillige individuele pensioenopbouw binnen de kaders van het arbeidspensioen;
 - * meer mogelijkheden voor vrijwillige inkoop van pensioenrechten (bij hiaten in de pensioenopbouw in het algemeen en van late starters en van vrouwen in het bijzonder) binnen het raam van de pensioenregeling;
 - * uitruil tussen pre-pensioen en ouderdompensioen;
 - * mogelijkheden voor variabele spreiding OP in de tijd (binnen de daarvoor gestelde fiscale begrenzings);
 - * keuze uit verschillende pensioenpakketten.
17. De Stichting wijst op de noodzaak van voldoende voorlichtingscapaciteit, zowel in kwalitatief als in kwantitatief opzicht, opdat een actief voorlichtingsbeleid kan worden gevoerd dat niet alleen gericht is op de collectiviteit van de deelnemers, maar ook op verzoeken van individuele deelnemers om informatie over de geboden keuzemogelijkheden en de mogelijke gevolgen daarvan, toegespitst op de individuele situatie.

¹ Stichting van de Arbeid; 'Werkend ouder worden - Overwegingen bij en aanbevelingen over een arbeidsparticipatie-bevorderend ouderenbeleid', 26 juni 1993, publikatienr. 5/93

² Zie het slot van bijlage 2.

Voorts acht de Stichting het van belang dat blijvende aandacht wordt geschonken aan de deskundigheid bij het besturen van pensioenfondsen.

D. Beheersing van de pensioenkosten

18. Met het oog op de verwachte stijging van de pensioenlasten als gevolg van demografische ontwikkelingen (vergrijzing), verdient het dringende aanbeveling dat de sociale partners op decentraal niveau de financiering en de financiële houdbaarheid van de pensioenregelingen tijdig gaan verkennen en nagaan op welke wijze de beheersbaarheid kan worden vergroot.
19. In concreto geeft de Stichting de volgende elementen in overweging:
 - * integratie van de besluitvorming over de loonontwikkeling en over de inhoud van de pensioenregeling;
 - * het ontdoen van de pensioenregeling, voor zover dit nog niet is geschied, van automatisen ter zake van de zogeheten backservice. Te overwegen elementen in dit verband zijn:
 - beschermende maatregelen tegen individuele salarisstijgingen die de gemiddelde salarisontwikkeling ruim te boven gaan;
 - eindloonregelingen mitigeren voor forse salarisverhogingen vlak voor de pensioendatum;
 - geen reglementaire onvoorwaardelijke toezegging ter zake van het indexatie- of toeslagbeleid;
 - bestendige beleidsmatige oriëntatie van de franchise op de AOW in plaats van een reglementair automatisme;
 - * het hanteren van een expliciete kostendoelstelling bij de vernieuwing van de pensioenregeling;
 - * vergroting van de inspanningen om met deskundige hulp het beleggingsbeleid te optimaliseren;
 - * het door partijen aan besturen van pensioenfondsen opdragen van het regelmatig (bijvoorbeeld eenmaal per 5 jaar) (doen) uitvoeren van een grondige verkenning van de kostenontwikkeling uit hoofde van de pensioenregeling.

3. Veranderingen in de samenleving en de gevolgen voor pensioenregelingen

3.1 De veranderde samenleving en de gevolgen voor het arbeidsbestel

Onze samenleving is de laatste 25 jaar in veel opzichten sterk veranderd onder invloed van de demografische, sociale, technologische en economische ontwikkelingen die zich in ons land en in de wereld hebben voorgedaan.

Ondernemingen en andere arbeidsorganisaties moeten in het huidige arbeidsbestel in toenemende mate snel kunnen inspelen op deze veranderingen. Een belangrijk kenmerk van de huidige samenleving is dat veranderingsprocessen zich continu blijken te voltrekken.

Ook van werknemers wordt een brede inzetbaarheid verwacht binnen de arbeidsorganisatie waar zij werkzaam zijn, als ook een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Lifetime-employment komt dan ook steeds minder voor. Flexibele arbeidsrelaties, het werken in deeltijd en gedifferentieerde arbeids(duur)patronen hebben hun intrede gedaan.

Deze veranderingen hebben ook hun invloed doen gelden op de arbeidsverhoudingen en op het proces van arbeidsvoorwaardenvorming.

De totstandkoming van '*Het Akkoord van Wassenaar*' in 1982 vormde een belangrijk keerpunt naar een andere verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en de sociale partners op deze terreinen. Met dit akkoord werd een periode ingeluid waarin de loonpolitieke verantwoordelijkheden definitief bij werkgevers en werknemers kwamen te liggen. In samenhang daarmee voltrokken zich ook veranderingen in de verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van de sociaal-economische beleidsvoering in het algemeen.

In de jaren daarna is geleidelijk de overtuiging gegroeid dat de tamelijk concrete centrale aanbevelingen van weleer niet langer voldeden en dat toekomstige aanbevelingen meer het karakter zouden moeten krijgen van een te volgen beleidskoers, die een concrete vertaling en invulling moet krijgen in de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden op het decentrale niveau.

Een goed voorbeeld van deze nieuwe aanpak is het in december 1993 onder invloed van economische tegenwind bereikte akkoord in de Stichting van de Arbeid '*Een Nieuwe Koers*'³. In dit akkoord heeft de Stichting van de Arbeid haar visie geformuleerd op het vraagstuk hoe in het licht van de economische omstandigheden op het decentrale niveau door de sociale partners kan worden ingespeeld op de veranderende behoeften van werknemers en ondernemingen zodanig dat daarmee een bijdrage wordt geleverd aan de economische groei, de groei van de werkgelegenheid en vergroting van de arbeidsparticipatie.

³ Stichting van de Arbeid, *Een Nieuwe Koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn*; 16 december 1993; publikatienr. 9/93

De twee belangrijkste elementen uit dit akkoord, dat eind 1995 is herbevestigd⁴ zijn:

- * een verantwoorde en beheerste loonkostenontwikkeling, afgestemd op de mogelijkheden en beperkingen in de verschillende sectoren;
- * maatwerk en diversiteit, waarbij gezocht zou moeten worden naar een nieuw evenwicht tussen enerzijds de eisen die aan ondernemingen worden gesteld en anderzijds de rechtsbescherming van werknemers.

In *'Een Nieuwe Koers'* hebben sociale partners voor zichzelf een beleidslijn uitgestippeld voor de middellange termijn; een beleidslijn, die ook door de overheid positief wordt beoordeeld.

De nieuwe aanpak die inmiddels een vervolg heeft gekregen met de *'Nota Flexibiliteit en Zekerheid'*⁵ en met de recente nota *'Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg'*⁶, wil de Stichting thans doortrekken naar het terrein van de pensioenvoorziening.

3.2 De doorwerking van maatschappelijke veranderingen naar pensioenregelingen

De maatschappelijke veranderingen die zich de laatste twee decennia hebben voltrokken, hebben reeds geleid tot een groot aantal aanpassingen op het gebied van de pensioenen. In veel gevallen is daartoe een aanzet gegeven door een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid⁷.

Tot dusver hadden deze aanbevelingen echter betrekking op specifieke deelonderwerpen. Thans ziet de Stichting aanleiding tot het doen van een bredere aanbeveling, waarin wordt opgeroepen te komen tot een meer integrale aanpak van de pensioenproblematiek gericht op vernieuwing en kostenbeheersing.

De Stichting van de Arbeid is in het algemeen van oordeel dat pensioenregelingen meer en beter afgestemd dienen te worden op resp. rekening dienen te houden met:

- * het toenemend aantal alleenstaanden en tweeverdieners;
- * veranderende arbeids(duur)patronen die ook per levensfase kunnen verschillen, hetgeen onder meer met zich brengt dat aandacht zal moeten worden besteed aan de pensioenopbouw van zowel vroege als late starters, herintredende vrouwen, werknemers met korte carrières en flex-werkers;
- * wensen van werknemers op het gebied van individualisering en flexibilisering, hetgeen vraagt om meer keuze-mogelijkheden voor individuele deelnemers;

⁴ Stichting van de Arbeid, *Verklaring van de Stichting van de Arbeid ten behoeve van het arbeidsvoorwaardenoverleg 1996 (en daarna)*, 10 oktober 1995, publikatienr. 6/95

⁵ Stichting van de Arbeid, *Nota Flexibiliteit en Zekerheid*, 3 april 1996, publikatienr. 2/96

⁶ Stichting van de Arbeid, 18 maart 1997; publikatienr. 2/97

⁷ Zie in dit verband het in bijlage 2 opgenomen overzicht van aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op het terrein van de aanvullende pensioenen.

- * wensen van werkgevers om bij de vormgeving van de regeling rekening te kunnen houden met specifieke kenmerken, mogelijkheden en beperkingen binnen hun bedrijf of arbeidsorganisatie.

Voorts dient aandacht besteed te (blijven) worden aan het verkleinen van de zogeheten 'witte vlekken' op pensioengebied en wel:

- door pensioenregelingen tot stand te brengen waar deze thans nog ontbreken en/of
- door vergroting van de toegankelijkheid van pensioenregelingen d.m.v. het wegnemen van toetredingsdrempels.

Daarenboven dient naar het oordeel van de Stichting kostenbeheersing zowel voor werkgevers als werknemers een belangrijke randvoorwaarde te zijn bij de vernieuwing van het pensioenstelsel. Hiervoor ziet de Stichting de volgende overwegingen:

- * de vergrijzing zal leiden tot een toenemende opwaartse druk op de pensioenkosten;
- * ook als gevolg van enkele overheidsmaatregelen zullen de pensioenkosten oplopen: structureel, als gevolg van het van kracht worden per 1 januari 2000 van art. 2b PSW en tijdelijk, als gevolg van het aangekondigde verbod op 65-x-financiering.
- * het is van belang de in '*Een Nieuwe Koers*' aanbevolen beleidslijn ten aanzien van de beheersing van de loonkosten door te trekken naar de pensioenkosten die daarvan immers een onderdeel vormen.

De door de Stichting van de Arbeid in deze nota bepleite vernieuwing van het pensioenstelsel onder de randvoorwaarde van kostenbeheersing dient in het teken te blijven staan van een van de belangrijkste hoofddoelstellingen van het pensioenstelsel: het bieden van een adequate inkomensvoorziening voor de post-actieve levensfase.

Ons land kent, ook vergeleken met veel andere EU-landen, een kwalitatief goed pensioenstelsel, gebaseerd op een redelijke mate van solidariteit en op een stabiele financiering. Naar het oordeel van de Stichting biedt dit stelsel, mits overheid, sociale partners en individuele burgers hun onderscheiden verantwoordelijkheden gestand doen, goede vooruitzichten voor de handhaafbaarheid op lange termijn, ook in financieel opzicht. Een kwalitatief goed pensioenstelsel is van groot maatschappelijk en economisch belang, omdat juist bij een toenemende vergrijzing adequate pensioenvoorzieningen essentieel zijn voor het niveau van de bestedingen. Voorts leveren goede pensioenen in de toekomst een wezenlijke bijdrage aan de belasting- en premie-ontvangsten, waardoor het eenvoudiger wordt om allerlei regelingen voor ouderen, waaronder de AOW, op een behoorlijk niveau in stand te houden. Het op peil houden van de koopkracht van ouderen zal ook een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de financiering van de toenemende zorgbehoeften, zowel door de overheid als door de ouderen zelf. Goede pensioenvoorzieningen maken het immers mogelijk dat de desbetreffende ouderen later financieel beter in staat zullen zijn een substantiële bijdrage te leveren voor deze zorg, waardoor de overheid minder hoeft in te springen (thuishulp, bejaardentehuizen, AWBZ-inrichtingen).

Het pensioenstelsel in ons land is opgebouwd uit een drietal componenten.

De eerste component betreft de wettelijke basispensioenvoorziening voor iedere ingezetene vanaf 65 jaar, de AOW, die onafhankelijk is van aanvullend eigen inkomen of vermogen en waarvan het niveau gekoppeld is aan het sociale minimum. Voor deze component is de overheid primair verantwoordelijk. Wat betreft deze component wordt verder verwezen naar het uitgebreide advies dat de SER hierover op 20 juni 1997 zal uitbrengen.

De tweede component bestaat uit de pensioenregelingen in de relatie werkgever/werknemer; opbouw van deze aanspraken vindt veelal plaats per dienstjaar. De Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) bepaalt de voorwaarden (waaronder de verplichte financieringswijze op basis van kapitaaldekking), terwijl de inhoud wordt bepaald door de sociale partners op decentraal niveau, zulks echter binnen de fiscale begrenzings die in de Wet op de loonbelasting zijn gesteld voor het in aanmerking komen voor toepassing van de zogeheten omkeerregel, waardoor premies fiscaal aftrekbaar zijn en de pensioenuitkeringen worden belast.

De derde component betreft de aanvullende individuele voorzieningen buiten de relatie werkgever/werknemer (lijfrentepolissen, het eigen huis en spaarsaldi).

Wat betreft de tweede en derde component wordt in dit verband nog het volgende opgemerkt. De individualiseringstendenzen in de samenleving weerspiegelen zich ook in steeds meer uiteenlopende preferenties van werknemers ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden. Eerder heeft de Stichting van de Arbeid al geconstateerd, dat dit het geval is met betrekking tot de arbeidsduur, de arbeidstijden en de combinatie van arbeid en zorgverplichtingen en zij heeft hieraan ook beleidsaanbevelingen verbonden⁸. In dat verband is cao-partijen in overweging gegeven om 'mogelijkheden te introduceren om werknemers een keuze te laten maken uit verschillende, nader te bepalen, arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld via het aanbrenge van een aantal verschillende arbeidsvoorwaarden(pakketten)'⁹. De Stichting van de Arbeid heeft recentelijk besloten om in de loop van dit jaar (1997) over dit vraagstuk nader te overleggen, mede ten behoeve van de gedachtemvorming tussen partijen op decentraal niveau over een verdere concretisering¹⁰. Verondersteld mag worden dat deze ontwikkeling in de richting van meer keuze-elementen in arbeidsvoorwaarden ook zijn uitstraling zal hebben naar de arbeidsvoorwaarde pensioen.

De driecomponentenstructuur vormt, naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid, ook voor de toekomst een goede leidraad bij de vormgeving van pensioenen. Essentieel daarbij is evenwel dat de verantwoordelijkheidsverdeling

⁸ Zie de nota 'Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen' van 1 september 1993 (publikatienr. 7/93), resp. de nota 'Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van Arbeid en zorg', van 18 maart 1997 (publikatienr. 2/97).

⁹ Zie de in voetnoot 8 als eerste genoemde nota.

¹⁰ Zie de in voetnoot 8 als tweede genoemde nota.

tussen overheid en sociale partners voor de verschillende componenten van de pensioenvoorzieningen in stand blijft. Deze verantwoordelijkheidsverdeling is door de SER in zijn advies van 16 november 1990 heel precies verwoord¹¹.

Ten slotte kan in dit verband nog worden opgemerkt dat in het afgelopen jaar drie nota's zijn verschenen waarin de hoofdlijnen van het voorgenomen overheidsbeleid op het terrein van de pensioenvoorziening worden uiteengezet. Over de belangrijkste beleidsvoornemens zal de SER binnenkort een advies uitbrengen. Gelet op de samenhang met deze nota, heeft de Stichting het evenwel wenselijk geoordeeld in een bijlage¹² bij deze nota op hoofdlijnen haar opvatting over de aangekondigde beleidsvoornemens van het kabinet te verwoorden.

4. Agenda voor het decentrale pensioenoverleg

4.1 Inleiding

Geconstateerd kan worden dat in veel bedrijfstakken en ondernemingen het overleg over een vernieuwing van (onderdelen van) de pensioenregeling reeds is aangevangen¹³. Ter stimulering en begeleiding van dit proces van vernieuwing van de pensioenregelingen wil de Stichting in deze nota vanuit haar verantwoordelijkheid voor dit beleidsterrein, partijen betrokken bij pensioenregelingen een agenda voorleggen ten behoeve van het pensioenoverleg op ondernemings- en/of bedrijfstakniveau.

Inzet van dit overleg zal moeten zijn te komen tot een vernieuwing van de pensioenregeling, enerzijds door de inhoud en vormgeving van de pensioenregeling beter toe te snijden op veranderingen in het arbeidsbestel en anderzijds door het treffen van maatregelen gericht op een meer adequate beheersing van de pensioenkosten, waardoor het in de toekomst voortbestaan van de regeling kan worden veilig gesteld.

Vernieuwing van de pensioenregeling vraagt flexibiliteit en maatwerk, rekening houdend met de mogelijkheden van ondernemingen en met de wensen van werknemers die afhankelijk zijn van hun persoonlijke omstandigheden, die ook per levensfase kunnen verschillen.

Juist met het oog op de noodzaak van kostenbeheersing, beveelt de Stichting van de Arbeid aan zo veel mogelijk te kiezen voor een integrale aanpak, waarbij in beginsel alle elementen van de pensioenregeling in de overwegingen worden betrokken.

Ten behoeve van dit decentrale overleg wil de Stichting van de Arbeid partijen een aantal voorstellen voor vernieuwing van de pensioenregeling binnen de rand-

¹¹ SER-advies *Pensioenproblematiek*; publikatienr. 90/23

¹² Zie bijlage 1

¹³ Daarbij kan worden opgemerkt dat de afgelopen jaren veelal het accent heeft gelegen op de omzetting van vut-regelingen in pre-pensioneringsregelingen.

voorwaarde van kostenbeheersing voorleggen. Deze aandachtspunten hebben betrekking op:

- de pensioendoelstelling en het pensioensysteem;
- herbezinning op de pensioenregeling in verband met veranderende arbeids-(duur)patronen;
- verkleining van de zogeheten 'witte vlek';
- de individuele keuzemogelijkheden;
- pensioenopbouw voor flex-werkers;
- kostenbeheersing en optimalisering van het beleggingsbeleid;
- medezeggenschap van deelnemers en gepensioneerden¹⁴.

Bij het overleg over deze voorstellen tot vernieuwing zouden naar het oordeel van de Stichting ook de gevolgen van de inwerkingtreding per 1 januari 2000 van artikel 2b PSW betrokken moeten worden alsmede de gevolgen van het aflopen per 1 januari 2002 van de paraplu-bepaling, op grond waarvan de vóór-Oortse AOW in pensioenregelingen met een franchise die op de AOW is gebaseerd, moet worden toegepast¹⁵.

Uiteraard kan alleen op het niveau van bedrijfstakken en ondernemingen worden zorg gedragen voor een goede afstemming op de behoeften en mogelijkheden van de desbetreffende sectoren en ondernemingen alsmede van de werknemers die daarin werkzaam zijn.

4.2 Pensioendoelstelling en pensioensysteem

Uitgaande van de hoofddoelstelling van het pensioenstelsel: het bieden van een adequate inkomensvoorziening voor de post-actieve levensfase, is de Stichting van de Arbeid van oordeel, dat doelstelling van arbeidspensioenregelingen zou moeten blijven pensioenresultaten te realiseren die bij volledige opbouw, tezamen met de AOW, in een redelijke relatie staan met tot het laatst verdiende loon, waarbij kan worden opgemerkt dat de meeste van de thans toegepaste systemen, zoals eindloonregelingen en geïndexeerde middelloonregelingen in het algemeen kunnen leiden tot realisering van deze doelstelling.

Hoewel de Stichting vanwege de relatie met het loon een voorkeur heeft voor deze regelingen, acht zij het zeer wel denkbaar dat ook gekozen wordt voor

¹⁴ De Stichting van de Arbeid is bereid om, afhankelijk van de mate van wetgeving op dit terrein, te bevorderen dat partijen betrokken bij pensioenregelingen maatregelen treffen die tegemoet komen aan de maatschappelijk sterker wordende behoefte om bij die medezeggenschap ten aanzien van pensioenregelingen op een of andere wijze ook gepensioneerden te betrekken.

¹⁵ In 1990 is in het kader van de belastingoperatie 'Oort' de bruto AOW fors verhoogd. Daarna is op grond van de wet-Van Otterloo' de bruto AOW opnieuw extra verhoogd. Beide extra AOW-verhogingen zouden zonder corrigerende wetgeving hebben geleid tot fors lagere aanvullende pensioenaanspraken. Dit is ondervangen door een parapluwet op grond waarvan gedurende de looptijd van deze bepaling de zogeheten vóór-Oortse AOW verplicht moet worden toegepast, althans in gevallen waarin de pensioenregeling een franchise kent die formeel is gekoppeld aan de AOW. De ná-Oortse AOW mag alleen worden toegepast als hiertoe door de bij de pensioenregeling betrokken partijen expliciet via een herziening van de regeling wordt besloten.

regelingen waarbij een eindloon- of geïndexeerd middelloonsysteem als hoofdcomponent gecombineerd wordt met (deel-)componenten volgens het beschikbare-premiesysteem. Het adequaat zijn van pensioenuitkomsten wordt overigens mede bepaald door de invulling van elementen zoals het opbouwpercentage, de franchise, meetellende inkomensbestanddelen en dergelijke; dit mede afgestemd op gangbare salarisontwikkelingen in relatie tot diensttijd.

In de meeste pensioenregelingen is reeds voorzien in een inspanningsverplichting om de ingegane pensioenen (en de premievrije pensioenaanspraken, de zogeheten slapersrechten) regelmatig aan te passen aan de prijsontwikkeling of aan de loonontwikkeling.

Voorzover nog geen bestendig beleid wordt gevoerd om door middel van toeslagverlening op ingegane pensioenen het bereikte individuele pensioenresultaat 'op niveau' te houden, beveelt de Stichting van de Arbeid aan dit alsnog op verantwoorde wijze te gaan doen.

Een bijzonder punt van aandacht betreft het vraagstuk van het al of niet rechtstreeks koppelen van de franchise aan de AOW-ontwikkeling.

Indien de overheid haar verantwoordelijkheid voor de instandhouding van de AOW waar maakt, behoeft een koppeling niet op grote bezwaren te stuiten. Het totale pensioenresultaat (incl. AOW) kan dan immers blijven sporen met de pensioen-doelstelling die is geformuleerd.

Indien echter de AOW achterblijft bij de algemene loonontwikkeling, leidt een rechtstreekse koppeling 'automatisch' tot een stijging van het pensioen en dus tot een stijging van de pensioenkosten.

Anderzijds kan worden opgemerkt dat bij een ontkoppeling tussen de franchise en de AOW het risico van een onverhoopt achterblijven van de AOW bij de werknemers komt te liggen.

Uit oogpunt van kostenbeheersing is de Stichting van mening dat moet worden afgezien van een automatische reglementaire koppeling van de franchise aan de AOW, zowel wat betreft het niveau als de aanpassing in de tijd. Wel zou moeten worden uitgegaan van een bestendige beleidsmatige oriëntatie van de franchise op de AOW. Het behoort tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van partijen een oplossing te zoeken voor verschillen die kunnen ontstaan als gevolg van een mogelijk te ver uiteenlopen van de franchise en de AOW.

Anderzijds spreekt de Stichting hiermee naar de overheid uit, dat zij er op rekent dat de overheid haar verantwoordelijkheid voor een solide AOW op het huidige relatieve niveau zal waarmaken. De overheid dient aan deze doelstelling een hoge prioriteit toe te kennen in het totale sociaal-economische beleid.

4.3 Aanpassing van de pensioenregeling aan veranderingen in de samenleving en in het arbeidsbestel

Het deelnemersbestand van de meeste pensioenregelingen is inmiddels redelijk pluriform geworden wat betreft arbeidsduurpatronen en samenlevingsvormen. Hoewel dit partijen betrokken bij pensioenregelingen zeker niet is ontgaan, gezien de vele discussies die over vernieuwing van de pensioenregeling plaatsvinden dan wel al hebben plaatsgevonden, moet toch worden vastgesteld dat veel pensioenregelingen thans nog vooral zijn afgestemd op de traditionele kostwinnerssituatie. Veelal begint de pensioenopbouw op 25-jarige leeftijd en wordt na 40 dienstjaren een pensioenresultaat bereikt van 70% van het eindloon, uitgaande van twee maal de AOW voor gehuwden¹⁶. Voorts is meestal standaard een nabestaandenpensioen van 70% van het ouderdompensioen ingebouwd.

'Grote' en 'kleine' tweeverdieners en in veel gevallen ook alleenstaanden, bereiken, ook bij een volledige opbouw, het beoogde pensioenresultaat niet. De aanvang van de deelneming aan de pensioenregeling (veelal vanaf de 25-jarige leeftijd) werkt ongunstig uit voor het pensioenresultaat van diegenen die wél op jeugdige leeftijd aan het arbeidsproces zijn gaan deelnemen, maar vanwege het verrichten van zorgtaken gedurende een aantal jaren de deelname aan het (betaalde) arbeidsproces geheel of gedeeltelijk onderbreken.

Een moderne pensioenregeling vraagt flexibiliteit en maatwerk, enerzijds rekening houdend met de wensen van werknemers, die afhankelijk zijn van hun persoonlijke omstandigheden en anderzijds met de mogelijkheden van ondernemingen. Bij een toenemend aantal werknemers is gedurende hun actieve periode sprake van een gedifferentieerd arbeids(duur)patroon, waarbij naast een aantal jaren voltijdarbeid ook een aantal jaren in deeltijd wordt gewerkt, en/of gedurende kortere of langere tijd het verrichten van betaalde arbeid zelfs geheel wordt onderbroken. Mede in verband met deze ontwikkelingen is tevens de behoefte aan meer individuele keuzemogelijkheden toegenomen.

Naar het oordeel van de Stichting verdient het aanbeveling dat partijen betrokken bij pensioenregelingen zorgvuldig nagaan op welke wijze de pensioenregeling beter op deze ontwikkelingen kan worden toegesneden. Het is daarbij echter wel van belang dat nadrukkelijk aandacht wordt geschonken aan het kostenaspect. De noodzaak van kostenbeheersing zal er in veel gevallen toe moeten leiden dat de kostenverhogingen die de gewenste aanpassingen met zich brengen, dienen te worden gecompenseerd; dit bij voorkeur door kostenverlagingen op andere onderdelen van de pensioenregeling.

Gelet op het voorgaande beveelt de Stichting partijen aan om bij het overleg over de vernieuwing van de pensioenregeling in het bijzonder aandacht te schenken aan de navolgende elementen.

¹⁶ Uit de publikatie van de Verzekeringskamer 'Niet-financiële gegevens pensioenfondsen - stand van zaken Pensioenmonitor eind 1994' kan worden opgemaakt dat van de pensioenfondsen met een eindloonregeling voor 78,4% van de actieve deelnemers een 'hoge' franchise gold (franchise hoger dan 16/7 maal de gehuwden-AOW). Van de pensioenfondsen met een gemitigeerde eindloonregeling was een zodanig hoge franchise voor 70,9% van de actieve deelnemers van toepassing.

4.3.1 Vernieuwing van de pensioenregeling

* Het niveau van de franchise

Gelet op de gewijzigde arbeids(duur)patronen en het mede als gevolg hiervan sterk toegenomen aantal tweeverdieners, acht de Stichting het wenselijk dat partijen zich nadrukkelijk gaan herbezinnen op het niveau van de franchise in de pensioenregeling. Bij veel pensioenregelingen is de huidige franchise nog gebaseerd op de kostwinnerssituatie, hetgeen ertoe leidt dat tweeverdieners en alleenstaanden het beoogde pensioenresultaat, ook bij een volledige opbouw, niet kunnen bereiken.

Franchiseverlaging biedt hiervoor een oplossing, maar leidt echter tot een veelal substantiële stijging van de pensioenkosten. Gelet op de noodzaak van kostenbeheersing, betekent dit dat, indien een dergelijke maatregel wordt overwogen, ook voor het kostenvraagstuk een oplossing gevonden dient te worden. In concreto zullen dan ook kostenverlagende maatregelen, bij voorkeur op andere onderdelen van de pensioenregeling, moeten worden getroffen.

Een belangrijk aandachtspunt daarbij is, dat veranderingen in het niveau van de franchise in combinatie met kostencompenserende maatregelen kunnen leiden tot herverdelingen van het pensioenresultaat, zowel tussen tweeverdieners en alleenverdieners als tussen hogere en lagere inkomenscategorieën. Daarvoor moeten evenwichtige oplossingen worden gevonden. Om evenwichtigheid te bereiken kan het daarbij nodig zijn om overgangmaatregelen te treffen.

Bij de oplossing van het vraagstuk van het niveau van de franchise dient ook betrokken te worden het gegeven dat per 1 januari 2002 de werking van de paraplubepaling op grond waarvan voor de pensioenregelingen de vóór-Oortse AOW dient te worden toegepast, wordt beëindigd¹⁷.

* Pensioenopbouw voor flex-werkers

In haar in 1996 uitgebrachte '*Nota Flexibiliteit en Zekerheid*'¹⁸ heeft de Stichting van de Arbeid aandacht gevraagd voor de (on)mogelijkheid voor werknemers met flexibele arbeidsrelaties om pensioen op te bouwen. In dat verband verwees de Stichting naar haar aanbeveling van 25 augustus 1992, gericht op het terugdringen van de zgn. 'witte vlek', d.w.z. op het totstandbrengen van een aanvullende pensioenregeling voor werknemers voor wie dat tot dan toe nog niet gold. In deze nota wees de Stichting op het feit dat op dat moment aan een evaluatie van de genoemde aanbeveling werd gewerkt, waarbij specifieke aandacht zou worden geschonken aan de toetredingsmogelijkheden tot pensioenregelingen voor werknemers met flexibele arbeidsrelaties.

¹⁷ Het van toepassing worden van de ná-Oortse AOW leidt in veel gevallen tot een forse verhoging van de franchise. Immers per 1 januari 1997 bedraagt de dubbele vóór-Oortse AOW voor gehuwden f 23.981, terwijl de dubbele ná-Oortse AOW voor gehuwden per die datum uitkomt op f 27.143; een verschil derhalve van f 3.162. De vóór-Oortse alleenstaanden-AOW bedraagt f 16.754, terwijl het ná-Oortse AOW-bedrag uitkomt op f 19.534. Het verschil tussen de vóór-Oortse dubbele gehuwden-AOW en de ná-Oortse alleenstaanden-AOW bedraagt in 1997 derhalve f 4.447.

¹⁸ Stichting van de Arbeid; *Nota Flexibiliteit en Zekerheid*; 3 april 1996; publikatienr. 2/96

Thans moet worden opgemerkt dat het onderzoek dat aan de bedoelde evaluatie ten grondslag zal liggen, bijna is afgerond. Niettemin wil de Stichting in deze nota reeds een dringend beroep doen op partijen betrokken bij pensioenregelingen om ter verkleining van de 'witte vlek' zoveel mogelijk werknemers met flexibele arbeidsrelaties toegang te verlenen tot de pensioenregeling.

Tevens dringt de Stichting van de Arbeid er op aan de uitsluiting van werknemers in specifieke beroepsgroepen in pensioenregelingen ongedaan te maken. Vaak werken in deze specifieke beroepsgroepen veel werknemers in flexibele of in deeltijd-dienstverbanden.

* Leeftijdsgrenzen

In de eerste plaats wil de Stichting in dit verband aandacht vragen wat betreft de aanvangsleeftijd voor deelneming. De Stichting geeft partijen in overweging de bestaande minimumleeftijdsgrenzen af te schaffen. Hierdoor kan worden bereikt dat in beginsel bij het verrichten van betaalde arbeid standaard ook pensioen wordt opgebouwd. Aan het loslaten van een minimumleeftijdsgrens zitten verschillende aspecten. De belangrijkste zijn dat financiering van een life-time pensioenopbouw als het ware naar voren wordt gehaald en dat het voor werknemers iets gemakkelijker wordt er voor te kiezen om het (betaalde) werk en dus de pensioenopbouw gedurende enige tijd te onderbreken (om welke reden dan ook).

In de tweede plaats is het van belang dat de pensioenleeftijd wordt geflexibiliseerd. Opgemerkt kan worden dat de afgelopen jaren vanwege de noodzaak van kostenbeheersing alsmede ter vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen, in veel ondernemingen en bedrijfstakken overleg is gevoerd over de omzetting van vut-regelingen in flexibele pensioneringsregelingen. Over een groot aantal prepensioneringsregelingen, al of niet geïntegreerd met de bestaande pensioenregeling, is inmiddels overeenstemming bereikt.

Voor zover met een zodanig overleg nog geen aanvang is gemaakt, beveelt de Stichting, onder verwijzing naar haar eerdere nota '*Werkend ouder worden*'¹⁹, partijen aan hiermede op korte termijn een aanvang te maken.

* Het pensioengevend salaris

Naar het oordeel van de Stichting verdient het zorgvuldige overweging opnieuw te bezien welke beloningselementen onder het pensioengevende salaris kunnen worden gebracht. Dit mede tegen de achtergrond van het toenemende aandeel van flexibele beloningselementen die tevens een structureel karakter dragen. Ook hierbij zou in beginsel moeten gelden dat naar rato van de beloning pensioenaanspraken worden opgebouwd.

* Verlof en pensioen

In algemene zin voorziet de Stichting van de Arbeid dat in toenemende mate een beroep zal worden gedaan op verloffaciliteiten ten behoeve van het combineren van betaalde arbeid en zorg, alsmede van scholing en opleiding, respectievelijk dat in toenemende mate collectieve en/of individuele afspraken ter zake worden gemaakt. Aangezien de Stichting het ongewenst acht dat dergelijke beslissingen

¹⁹ Stichting van de Arbeid; '*Werkend ouder worden - Overwegingen bij en aanbevelingen over een arbeidsparticipatie-bevorderend ouderenbeleid*', 26 juni 1993, publikatienr. 5/93

worden gecompliceerd door onzekerheden rond de pensioenvoorziening van betrokkene, heeft zij in het kader van de recent vastgestelde nota²⁰ een bredere aanbeveling geformuleerd inzake pensioenvoorziening gedurende verlof voor zorgtaken of educatie²¹.

De Stichting van de Arbeid vertrouwt er op dat deze aanbeveling door partijen zal worden opgevolgd.

*** Het verplichte nabestaandenpensioen**

Naar het oordeel van de Stichting kan om een aantal redenen niet ontkomen worden aan een fundamentele herbezinning op de functie van het nabestaandenpensioen in de pensioenregeling.

In dit verband kan in de eerste plaats worden gewezen op de sterke toename van het aantal tweeverdieners. In het algemeen kan gesteld worden dat enerzijds voor deze deelnemers het standaard ingebouwde nabestaandenpensioen (op basis van opbouw) minder noodzakelijk is dan voor alleenverdieners. Anderzijds is er, ook bij tweeverdieners, vaak nog wel behoefte aan een verzekering voor nabestaandenpensioen vóór de 65-jarige leeftijd; dit gelet op de kosten van vervangende zorgtaken.

In de tweede plaats geven ook wettelijke maatregelen aanleiding voor een fundamentele herbezinning. In dit verband kan worden gewezen op de vervanging van de AWW door de Anw, waardoor het wettelijke nabestaandenpensioen voor veel nabestaanden sterk is of zal worden verlaagd, of geheel komt te vervallen.

Ter dekking van dit Anw-hiaat zijn, zowel op individueel niveau als op collectief niveau, in veel ondernemingen en bedrijfstakken aanvullende verzekeringen gesloten, zowel op collectieve als op individuele basis.

Ten slotte kan de inwerkingtreding per 1 januari 2000 van artikel 2b PSW worden genoemd, op grond waarvan aan alle deelnemers, al of niet alleenstaand, gelijke keuzemogelijkheden moeten worden geboden om de aanspraak op nabestaandenpensioen om te zetten in een hoger ouderdompensioen.

Deze overwegingen kunnen leiden tot een herbezinning op het nabestaandenpensioen in de pensioenregeling en op de financiering daarvan (al dan niet op risico-basis). Het is gewenst dat partijen daarbij tevens zorgvuldig nagaan op welke wijze in de praktijk is omgegaan met het afdekken van het bredere nabestaandenrisico, met inbegrip van het Anw-hiaat.

²⁰ Stichting van de Arbeid; 'Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg'; 18 maart 1997; publikatienr. 2/97.

²¹ Zie het slot van bijlage 2.

4.3.2 Het bieden van meer individuele keuzemogelijkheden

De Stichting van de Arbeid beveelt partijen aan in het kader van een vernieuwing van de pensioenregeling nadrukkelijk aandacht te besteden aan het bieden van meer individuele keuzemogelijkheden aan de deelnemers. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan:

- * omzetting van de toezegging op nabestaandenpensioen naar een hoger of een eerder ingaand ouderdompensioen;
- * wijziging van de verhouding, binnen de kaders van het arbeidspensioen, tussen het aandeel van de verplichte collectieve pensioenopbouw en het aandeel van de vrijwillige individuele pensioenopbouw;
- * meer mogelijkheden voor vrijwillige inkoop van pensioenrechten (bij hiaten in de pensioenopbouw in het algemeen en van late starters en van vrouwen in het bijzonder) binnen het raam van de pensioenregeling;
- * uitruil tussen pre-pensioen en ouderdompensioen;
- * mogelijkheden voor variabele spreiding OP in de tijd (binnen de daarvoor gestelde fiscale begrenzingsen);
- * keuze uit verschillende pensioenpakketten.

Bij de inhoud- en vormgeving van dergelijke arrangementen zullen partijen de invloed op de uitvoeringskosten kunnen meewegen.

4.3.3 Voorlichting en deskundigheid

Op het pensioenterrein is veel in beweging. Pensioenregelingen worden aangepast aan maatschappelijke ontwikkelingen. Ook de aanbevelingen in deze nota zijn daarop gericht. De Stichting acht het van groot belang dat de deelnemers op een goede en consistente manier worden geïnformeerd omtrent alle aspecten van de regelingen die op hen van toepassing zijn. De noodzaak van het geven van goede voorlichting doet zich in het bijzonder sterk gevoelen door de flexibilisering van de pensioenregelingen, in het kader waarvan de deelnemers in toenemende mate individuele keuzemogelijkheden krijgen. Daarom wijst de Stichting op de noodzaak van voldoende voorlichtingscapaciteit, zowel in kwalitatief als in kwantitatief opzicht, opdat een actief voorlichtingsbeleid kan worden gevoerd dat niet alleen gericht is op de collectiviteit van de deelnemers, maar ook op verzoeken van individuele deelnemers om informatie over de geboden keuzemogelijkheden en de mogelijke gevolgen daarvan, toegespitst op de individuele situatie.

Voorts acht de Stichting het van belang dat blijvende aandacht wordt geschonken aan de deskundigheid bij het besturen van pensioenfondsen. Flexibilisering van pensioenregelingen enerzijds en noodzakelijke kostenbeheersing alsmede optimalisering van het beleggingsbeleid anderzijds stellen steeds hogere eisen aan de deskundigheid die nodig is bij het besturen van pensioenfondsen. De Stichting beveelt partijen aan alert te blijven op het waarborgen van de vereiste deskundigheid en deze waar nodig te versterken.

4.4 Kostenbeheersing en optimalisering van het pensioenbeleggingsbeleid

Kostenbeheersing vormt een noodzakelijke voorwaarde om de financiële houdbaarheid van pensioenregelingen op langere termijn te kunnen waarborgen.

De belangrijkste overwegingen die voor de Stichting aanleiding zijn om een sterkere inzet op kostenbeheersing aan te bevelen zijn:

1. De in *'Een Nieuwe Koers'* uitgezette beleidslijn om te komen tot een verantwoorde en beheerste kostenontwikkeling, afgestemd op de mogelijkheden en beperkingen in de verschillende sectoren, dient te worden doorgetrokken naar de loonkostenontwikkeling van de arbeidsvoorwaarde pensioen.
2. De komende vergrijzing zal de pensioenkosten sterk gaan beïnvloeden. De levensverwachting van mensen is de laatste decennia sterk toegenomen, waardoor pensioenregelingen geconfronteerd zullen worden met steeds langere uitkeringsperioden voor steeds meer gepensioneerden. Als gevolg van de afnemende verhouding tussen actieve en gepensioneerde deelnemers zal tevens de kwetsbaarheid voor tegenvallers zowel aan de verplichtingen- als aan de beleggingszijde aanzienlijk toenemen.
3. De komende jaren zal tevens een aantal overheidsmaatregelen van kracht worden die tot verhoging van de pensioenkosten kunnen leiden. In dit verband kan bijvoorbeeld worden gewezen op:
 - de verplichte invoering per 1 januari 2000 van keuzemogelijkheden tussen nabestaandenpensioen of een hoger oudedagspensioen (artikel 2b PSW);
 - het besluit van het kabinet om het nog wel gehanteerde systeem van uitstelfinanciering (65 - x-systeem)²² af te schaffen, hetgeen kan leiden tot financieringsproblemen die, afhankelijk van de vormgeving van de afbouwregeling, gedurende een geruime periode kunnen optreden.
 - de in de Wet Bruterings Overhevelingstoelage Lonen (WBOL) voorziene beëindiging per 1 januari 1998 van de overhevelingstoelage (OT) onder gelijktijdige brutering van de lonen, zal na afloop van de desbetreffende paraplubepaling per 1 januari 2002 kunnen leiden tot een niet-beoogde verhoging van het pensioengevende salaris²³.

Pensioenkosten zijn niet alleen afhankelijk van het niveau van de pensioenregelingen als zodanig, maar ook van de loonontwikkeling, de inflatie, de rente en de rentabiliteit van het bedrijfsleven.

²² Volgens de Verzekeringskamer wordt een dergelijk systeem nog toegepast door 16% van de pensioenfondsen (12,2% van de actieve deelnemers) en door ca. 23% van de direct verzekerde regelingen (ruim 33% van de actieve deelnemers).

²³ Hierbij dient evenwel te worden opgemerkt dat de Stichting van de Arbeid bij brief van 14 maart 1997 aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een dringend beroep op het kabinet heeft gedaan om de thans nog geldende bruteringsdatum in de WBOL nog éénmaal en met hooguit enkele jaren uit te stellen, zodat de nodige tijdsruimte ontstaat om de OT tot nihil terug te brengen, waardoor de bruteringsoperatie kan worden voorkomen.

Een stabiele economische groei, een lage inflatie en een gematigde loonontwikkeling, zijn zeer belangrijke 'omgevingsfactoren' waardoor een beheerste ontwikkeling van de pensioenkosten op lange termijn kan worden bevorderd.

Zowel overheid als de sociale partners dragen op deze terreinen hun onderscheiden verantwoordelijkheden.

Zo draagt de overheid de verantwoordelijkheid voor een gezond financieel-economisch beleid, waardoor een gezonde groei van de economie kan worden gerealiseerd, zonder dat dit leidt tot een hoge inflatie.

Voorts is de overheid primair verantwoordelijk voor de instandhouding van een toekomstbestendige en adequate basis-pensioenvoorziening in de vorm van de AOW.

Ten aanzien van de pensioenen is het de taak van de overheid om zorg te dragen voor een adequate fiscale begeleiding, gebaseerd op het huidige wettelijke regime dat is neergelegd in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting, op grond waarvan pensioenpremies aftrekbaar zijn voorzover het ambitieniveau van de pensioenregeling niet uitgaat 'boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen, mede in verband met diensttijd en genoten beloning, redelijk moet worden geacht ...'. Ook de Werkgroep-Witteveen heeft met haar aanbevelingen getracht aansluiting te zoeken bij de maatschappelijke opvattingen omtrent het toelaatbare ambitieniveau van pensioenregelingen.

Aangezien pensioenarrangementen onderdeel uitmaken van het arbeidsvoorwaardenbeleid waaraan de sociale partners, althans bij collectieve regelingen, op decentraal niveau vorm en inhoud geven, is het al jarenlang goed gebruik dat de fiscus ten principale een volgend beleid voert.

De sociale partners op centraal en decentraal niveau zijn primair verantwoordelijk voor het realiseren van een gematigde loon(kosten)ontwikkeling, beheersing van de pensioenkosten die uit de regelingen als zodanig voortvloeien alsmede voor een optimalisering van de beleggingsopbrengsten.

Met het oog op de verwachte stijging van de pensioenlasten als gevolg van demografische ontwikkelingen (vergrijzing), verdient het dringende aanbeveling dat de sociale partners op decentraal niveau de financiering en de financiële houdbaarheid van de pensioenregelingen tijdig gaan verkennen en nagaan op welke wijze de beheersbaarheid kan worden vergroot. De Stichting denkt daarbij aan de volgende elementen:

- * Integratie van de besluitvorming over de loonontwikkeling en over de inhoud van de pensioenregeling. Enerzijds zou het bestuur van een pensioenfonds bij loononderhandelingen ervoor moeten zorgdragen dat de pensioenkostenconsequenties nu en in de toekomst tijdig op de cao-tafel liggen om meegewogen te kunnen worden bij de besluitvorming. Anderzijds zouden bij de besluitvorming over de inhoud van de pensioenregeling de gevolgen voor de loonkostenontwikkeling nu en in de toekomst nadrukkelijk moeten worden meegewogen.

- * Het ontdoen van de pensioenregeling, voor zover dit nog niet is geschied, van automatismen ter zake van de zogeheten backservice. Hierbij moet worden gedacht aan:
 - het overwegen van beschermende maatregelen tegen individuele salarisstijgingen die de gemiddelde salarisontwikkeling ruim te boven gaan. Dit kan gebeuren door via een 'knipbepaling' te voorkomen dat het bovenmatige deel van de individuele loonstijging automatisch wordt vergoed met eindloon-backservice, dan wel door de desbetreffende werkgever een additionele premie in rekening te brengen. Meer in het bijzonder beveelt de Stichting aan om eindloonregelingen te mitigeren voor forse salarisverhogingen vlak voor de pensioendatum.
 - het voeren van een bestendig indexatie- of toeslagbeleid om de pensioenrechten welvaartsvast te houden, dan wel de koopkracht ervan te handhaven, maar dit niet te vertalen in een reglementaire onvoorwaardelijke toezegging. In bijzondere situaties als èn de financiële positie van het fonds èn de loon- of prijsontwikkeling daartoe nopen, moet het mogelijk zijn de indexatie tijdelijk te stoppen of slechts gedeeltelijk toe te passen.
 - een bestendige beleidsmatige oriëntatie van de franchise op de AOW, maar dit niet te vertalen in een reglementair automatisme (zie par. 4.2).
- * Het hanteren van een expliciete kostendoelstelling bij de vernieuwing van de pensioenregeling. Daarbij zou vertrekpunt kunnen zijn dat vernieuwing in beginsel kostenneutraal verloopt, tenzij het gaat om het wegnemen van specifieke onvolkomenheden, of in gevallen waarin partijen een kostenstijging onvermijdelijk achten, om de kwaliteit van de regeling op een gewenst niveau te brengen of te houden.
- * Verdere professionalisering van het beleggingsbeleid. Het is gewenst om, gegeven de karakteristieken van de pensioenregeling en van het deelnemersbestand met inbegrip van de toekomstverwachtingen daarover alsmede een inschatting van de draagkracht van de in de regeling participerende onderneming(en) en de verwachtingen omtrent de continuïteit hiervan op langere termijn, te proberen de beleggingsopbrengsten structureel te verhogen. Door verhoging van de beleggingsopbrengsten kunnen de benodigde premie-inkomsten zo laag mogelijk worden gehouden. Verhoging van de beleggingsopbrengsten gaat echter in zijn algemeenheid gepaard met een vergroting van het solvabiliteitsrisico (bedoeld wordt het korte termijn-risico voor sterke schommelingen in het rendement, hetgeen kan leiden tot ongewenste aantasting van de solvabiliteit). Vergroting van het draagvlak en verkleining van het risico van discontinuïteit maken het mogelijk meer risico-vol te beleggen waardoor een structureel hoger rendement mogelijk wordt. In dit kader kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het 'poolen' van de beleggingen.
- * Het door partijen aan besturen van pensioenfondsen opdragen van het regelmatig (bijvoorbeeld eenmaal per 5 jaar) (doen) uitvoeren van een grondige verkenning van de kostenontwikkeling uit hoofde van de pensioenregeling. Eerder in deze nota is gesteld dat als gevolg van de vergrijzing de pensienkosten gevoeliger worden voor tegenvallers aan zowel de verplichtingen- als aan de beleggingskant. Gedegen toekomstverkenningen kunnen kostenstijgingen

vroegtijdig opsporen die vervolgens in het cao-overleg kunnen worden ingebracht, zodat op dat niveau een duidelijk beeld kan ontstaan van de totale loonkostenontwikkeling nu en op termijn.

Opvatting van de Stichting van de Arbeid over de beleidsvoornemens van het kabinet op het gebied van de arbeidspensioenen

1. Beleidsvoornemens van de overheid

De afgelopen twee jaar is een drietal nota's verschenen waarin de hoofdlijnen van het voorgenomen overheidsbeleid op het terrein van de pensioenvoorziening worden uiteengezet.

Het rapport van de Werkgroep-Witteveen

In de eerste plaats is in augustus 1995 het rapport van de Werkgroep-Witteveen verschenen, waarin een groot aantal aanbevelingen is opgenomen over aanpassing van de fiscale behandeling van pensioenvoorzieningen met het oog op de maatschappelijke vraag om flexibilisering en individualisering. Deze aanbevelingen zijn vervolgens kort na het verschijnen van het rapport van de werkgroep voor een zeer groot deel overgenomen door het kabinet. Daarna is echter bij de implementatie van de aanbevelingen in ministeriële regelingen, resoluties en noodzakelijke aanpassing van de wetgeving vertraging ontstaan.

Een eerste belangrijk element in de aanbevelingen van de Werkgroep-Witteveen is, dat ruimte wordt geboden aan partijen om de pensioenleeftijd te flexibiliseren. Aanbevolen is een pensioenrichtleeftijd toe te staan tussen de 60- en de 65-jarige leeftijd, waarbij het mogelijk wordt om, met actuariële verrekening, een pensioeningangsdatum te kiezen vanaf 55 jaar.

Een tweede belangrijk element in de aanpak van de Werkgroep-Witteveen is de erkenning dat maatschappelijke opvattingen omtrent pensioen evolueren en dat de fiscale begrenzings voldoende ruimte moeten blijven bieden voor inbedding van pensioenregelingen, waarin de gewijzigde maatschappelijke opvattingen tot uitdrukking komen.

Op basis van de maatschappelijke opvattingen omtrent pensioen is de werkgroep bij de formulering van haar aanbevelingen ervan uitgegaan dat een vol pensioen van 70% in tenminste 35 jaar moet kunnen worden opgebouwd, zodat een opbouwpercentage van maximaal 2% per jaar fiscaal wordt aanvaard.

Een derde onderdeel waarop aanbevelingen van de Werkgroep-Witteveen betrekking hebben, betreft de omzetting van vut-regelingen door inbouw van het element van flexibele pensionering in pensioenregelingen of door afzonderlijke pré-pensioneringsregelingen, waarvoor een ruime overgangperiode is voorgesteld.

Na implementatie van de aanbevelingen van de werkgroep zou het fiscale regime voldoende flexibel zijn om gedurende een reeks van jaren de voor het pensioenterrein relevante maatschappelijke ontwikkelingen te kunnen absorberen.

De nota 'Werken aan Zekerheid'

In de op 17 september 1996 verschenen nota 'Werken aan zekerheid' heeft het kabinet onder meer een aantal ingrijpende voorstellen gedaan - en die zouden moeten worden gerealiseerd in een volgende kabinetsperiode - gericht op versobering van de pensioendoelstelling in aanvullende pensioenregelingen.

Door het gebruik van het instrument van de fiscale begeleiding van pensioen om de versobering te realiseren heeft het kabinet in deze discussienota afstand genomen van de aanpak van de Werkgroep-Witteveen inhoudende dat de fiscale normering volgend moet aan de evoluerende maatschappelijke opvattingen omtrent pensioen.

Het kabinet motiveert de door hem gewenste versobering met het argument dat voor de meeste werknemers inmiddels een pensioenvoorziening geldt die bij volledige opbouw de bestedingsmogelijkheden bij pensionering nagenoeg intact doet blijven en dat hierdoor het gevaar ontstaat dat de kosten van de aanvullende pensioenen de komende decennia mede vanwege de vergrijzing, fors oplopen. Een versobering van het ambitieniveau van de aanvullende pensioenregelingen acht het kabinet wenselijk om een al te grote stijging van de pensioenkosten te voorkomen. Tevens ontstaat hierdoor ruimte voor modernisering op andere aspecten. In dit verband acht het kabinet het gewenst dat pensioenregelingen meer keuzevrijheid en flexibiliteit bevatten en dat er nadere grenzen worden gesteld aan het collectieve karakter daarvan. Ter realisering van deze doelstellingen denkt het kabinet aan:

- * het bevorderen van een geleidelijke overgang van eindloonregelingen naar middelloonregelingen door het inzetten van het fiscale instrument (het beperken van de aftrekbaarheid van pensioenpremies) in samenhang met het beperken van de reikwijdte van de verplichtstelling tot 70 procent (geïndexeerd) middelloon (op te bouwen in minimaal 35 jaar);
- * het eventueel beperken van de verplichtstelling van bedrijfspensioenfondsen tot het niveau van het maximum-dagloon van de werknemersverzekeringen.

De kabinetsnota 'Flexibilisering en verplichtstelling in de pensioensector'

In de nota 'Flexibilisering en verplichtstelling in de pensioensector' heeft het kabinet zijn standpunt verwoord over de vraag of het instrument van verplichtstelling al dan niet gehandhaafd moet blijven alsmede over een verruiming van het vrijstellingsbeleid.

Het kabinet volgt het unanieme advies van de Stichting dat de verplichtstelling als zodanig gehandhaafd moet worden. Voor de langere termijn wil het kabinet echter de verplichtstelling beperken tot 70% middelloon en denkt het tevens aan het beperken van de verplichtstelling tot het niveau van het maximum-dagloon van de werknemersverzekeringen.

Tevens volgt het kabinet de door de Stichting unaniem bepleite vrijstellingsgronden, maar voegt het daaraan nog een tweetal vrijstellingsgronden toe:

1. Ter bevordering van de flexibilisering van pensioenregelingen zal een vrijstellingsgrond worden ingevoerd welke ertoe strekt dat het bedrijfspensioenfonds aan individuele deelnemers de mogelijkheid moet gaan bieden om zelf de samenstelling van het eigen pensioenpakket (ouderdoms-, nabestaanden- en pre-pensioen) te bepalen ter grootte van de totale actuariële waarde van

het collectief geldende pakket in de regeling. Over de nadere uitwerking van deze vrijstellingsgrond zal het kabinet met de Stichting in overleg treden.

2. Voor startende ondernemers overweegt het kabinet een vrijstellingsmogelijkheid te realiseren, gedurende een periode van 2 à 3 jaar. Een, naar het oordeel van het kabinet, essentiële voorwaarde hiervoor is evenwel dat oneigenlijk gebruik kan worden uitgesloten en dat derhalve een sluitende definitie wordt gevonden met betrekking tot de vraag welke ondernemers wèl en welke niet als starter kunnen worden aangemerkt. Een voorstel voor zo'n definitie zal aan de Stichting worden voorgelegd.

De Stichting van de Arbeid is een belangrijke rol toebedacht bij het tot stand brengen van de verdere uitwerking van enkele door haar bepleite vrijstellingsgronden voor verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds.

Conform de aankondiging in de nota heeft de staatssecretaris van SZW de Stichting inmiddels gevraagd in overleg met de organisaties van pensioenuitvoerders, de Stichting OPF, de Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen en het Verbond van Verzekeraars, operationele voorstellen te doen voor de performance-meting, zowel wat betreft de uitvoeringskosten als ook voor de inhoud- en vormgeving van een performancemeting van de beleggingsrendementen.

Tevens heeft de staatssecretaris de Stichting verzocht zo spoedig als mogelijk is te komen met een voorstel voor toe te passen rekenregels voor de vaststelling van het verzekeringstechnische nadeel voor het bedrijfspensioenfonds bij uit-treding van een onderneming (als ook bij het weer toetreden); dit bezien in combinatie met het oordeel over de financiële positie van het bedrijfspensioenfonds en de eventuele rekenregels voor collectieve waarde-overdrachten bij uittreding (als ook bij het (weer) toetreden van de onderneming tot het bedrijfspensioen-fonds).

2. Opvatting van de Stichting van de Arbeid op de beleidsvoorstellen van het kabinet

Naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid is en blijft als hoofddoelstelling van het pensioenstelsel het bieden van een adequate inkomensvoorziening voor de post-actieve levensfase.

Ons land kent, ook vergeleken met veel andere EU-landen, een kwalitatief goed pensioenstelsel, gebaseerd op een redelijke mate van solidariteit en op een stabiele financiering. Naar het oordeel van de Stichting biedt dit stelsel, mits overheid, sociale partners en individuele burgers hun onderscheiden verantwoordelijkheden gestand doen, goede vooruitzichten voor de handhaafbaarheid op lange termijn, ook in financieel opzicht. Een kwalitatief goed pensioenstelsel is van groot maatschappelijk en economisch belang, omdat juist bij een toenemende vergrijzing een adequate pensioenvoorzieningen essentieel zijn voor het niveau van de bestedingen. Voorts leveren goede pensioenen in de toekomst een wezenlijke bijdrage aan de belasting- en premie-ontvangsten. Het op peil houden van de koopkracht van ouderen zal ook een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de financiering van de toenemende zorgbehoeften, zowel door de overheid als door

de ouderen zelf. Goede pensioenvoorzieningen maken het immers mogelijk dat de desbetreffende ouderen later financieel beter in staat zullen zijn een substantiële bijdrage te leveren voor deze zorg, waardoor de overheid minder hoeft in te springen (thuishulp, bejaardentehuizen, AWBZ-inrichtingen).

De verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners voor het beleidsterrein van de pensioenvoorzieningen is door de SER in zijn advies van 16 november 1990 heel precies verwoord¹.

De primaire verantwoordelijkheid van de overheid betreft de wettelijke oudedagsvoorziening, welke de bodem vormt voor de aanvullende pensioenvoorzieningen. De arbeidspensioenvoorzieningen vormen onderdeel van arbeidsvoorwaardenregelingen waarvoor de sociale partners op decentraal niveau primair verantwoordelijk zijn.

De overheid heeft een afgeleide verantwoordelijkheid in de zin dat het middels de PSW dient zorg te dragen voor een adequate bescherming van de werknemers dat de hun toegezegde pensioenaanspraken voor de toekomst worden veilig gesteld.

In het eerder genoemde SER-advies wordt er op gewezen dat het in de loop der jaren gegroeide onderscheid in taken en verantwoordelijkheden geen absoluut karakter draagt en evenmin dat de onderscheiden verantwoordelijkheden vrijblijvend van aard zijn. Zo dient de overheid zich ervan bewust te zijn dat de AOW een bodemfunctie vervult voor de aanvullende voorzieningen en kunnen de sociale partners op centraal en decentraal niveau niet voorbijgaan aan het maatschappelijk belang van de totstandkoming en instandhouding van behoorlijke aanvullende pensioenvoorzieningen, aangezien het belang daarvan raakt aan het algemeen belang. Hierin zag de SER in 1990 ook een ultieme verantwoordelijkheid voor de overheid. Deze erkenning houdt echter, naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid, niet in dat de overheid gerechtigd zou zijn op dit terrein in te grijpen met een beroep op het 'algemeen belang' zonder dat hieraan een in de samenleving algemeen aanvaarde doelstelling ten grondslag ligt.

Mede gelet op haar principiële opvatting over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners op het aanvullende pensioenterrein, wijst de Stichting van de Arbeid een door de overheid van bovenaf opgelegde pensioennorm af.

Dit geldt evenzeer voor de eventuele toepassing van het fiscale instrument als indirect 'dwangmiddel' voor de sociale partners op decentraal niveau om een door het kabinet geformuleerde pensioennorm gerealiseerd te krijgen. Naar het oordeel van de Stichting gaat het daarbij om een oneigenlijk gebruik van het fiscale instrument. In het SER-advies van 1990 wordt de fiscale begeleiding van de aanvullende pensioenen geduid in het kader van het voorwaardenscheppende beleid dat de overheid op dit terrein zou moeten voeren. Het afdwingen van bepaalde door het kabinet gewenste ontwikkelingen kan moeilijk worden aangemerkt als een voorwaardenscheppende activiteit.

In dit verband moet ook worden vastgesteld dat de door het kabinet voorgenomen inzet van het fiscale instrument (ter bevordering van de omzetting van eindloonre-

¹ SER-advies Pensioenproblematiek; publikatienr. 90/23

gelingen in middelloonregelingen) haaks staat op de voorstellen van de Werkgroep Witteveen voor de fiscale behandeling van pensioenen. Op hoofdlijnen zijn deze voorstellen zowel door het kabinet als ook door de sociale partners aanvaard, zij het dat nog een aantal knelpunten tot een bevredigende oplossing moet worden gebracht². De voortgang op dit dossier baart sociale partners reeds zorgen en gevreesd moet worden dat door de actuele opstelling van het kabinet een nog verdere vertraging zal ontstaan bij de vertaling in wet- en regelgeving. Nu momenteel in grote delen van het bedrijfsleven overleg wordt gevoerd over flexibilisering van pensioenregelingen en over de omzetting van bestaande vut-regelingen in pensioneringsregelingen, is het absoluut noodzakelijk dat snel duidelijkheid wordt geboden over het daarvoor geldende fiscale regime. Verdere vertraging zal een ernstige belemmering opleveren voor de ook door het kabinet gewenste omzetting van vut-regelingen.

Een meer praktische overweging voor een terughoudende rol van de overheid op het gebied van de arbeidspensioenen, betreft het gegeven dat de kosten die uit pensioentoezeggingen voortvloeien, arbeidskosten zijn en dat op decentraal niveau de betrokken sociale partners het beste in staat zijn om, mede met het oog op andere onderdelen van het arbeidsvoorwaardenbeleid, af te wegen of de huidige en toekomstige kostenconsequenties die voortvloeien uit het overeengekomen ambitieniveau van de desbetreffende regelingen al of niet verantwoord zijn. Overigens biedt het vigerende (wettelijk verplichte) financieringsstelsel voor de aanvullende pensioenen, gebaseerd op kapitaaldekking, juist ook bij een toenemende vergrijzing, duidelijk meer zekerheden voor de toekomst dan financieringsstelsel op basis van omslag, zoals thans ook duidelijk blijkt bij de AOW. In ieder geval zijn, naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid, de sociale partners beter in staat de kostenconsequenties van aanvullende pensioenvoorzieningen af te wegen dan de overheid.

Zonder zelf als Stichting van de Arbeid een pensioennorm te willen stellen, acht zij het alleszins verdedigbaar wanneer sociale partners op decentraal niveau bij de keuze van een bepaalde pensioenregeling, wat betreft het te behalen pensioenresultaat op de een of andere wijze aansluiting zoeken bij het inkomen dat de werknemer gedurende de laatste jaren van zijn actieve leven heeft verdiend. Eindloonregelingen komen tegemoet aan de kennelijk bij velen bestaande behoefte om de terugval in inkomen na pensionering ten opzichte van het inkomen dat de laatste jaren voorafgaand aan de pensioenleeftijd is genoten, te beperken en in ieder geval inzichtelijk te houden.

Dit neemt echter niet weg dat ook andere pensioenregelingen, zoals bijvoorbeeld geïndexeerde middelloonregelingen, tot behoorlijke pensioenresultaten kunnen leiden. In dit verband is van belang dat niet alleen het type pensioenregeling als zodanig de kwaliteit van een pensioenregeling bepaalt, maar ook de vele andere elementen uit het pensioenpakket zoals het pensioengevend salaris, de franchise, het opbouwpercentage, de aanpassing van de pensioenaanspraken, het verzekerde nabestaandenpensioen, de toetredingsgrenzen e.d. De kwaliteit van een pensioenregeling wordt bepaald door het totale pensioenpakket.

² Zie de brief van de Stichting van de Arbeid over dit onderwerp aan de staatssecretaris van SZW en van Financiën van 16 april 1996, kenmerk S.A.96.08406/K.

Ten aanzien van het argument dat het vanwege de veranderende arbeidspatronen juist zou zijn om uit te gaan van het beginsel dat aanvullende pensioenaanspraken een afspiegeling behoren te zijn van het gedurende de hele loopbaan verdiende pensioengevend salaris, kan worden geconstateerd dat in het bedrijfsleven veel werkgevers en werknemers de mening zijn toegedaan dat de pensioenregeling een zo goed mogelijke aansluiting moet bieden van het pensioeninkomen aan het gedurende de laatste actieve jaren verdiende inkomen. Veranderende arbeidspatronen nopen naar de mening van de werkgroep op zich niet tot het verlaten van de eindloonsystematiek. De praktijk van de laatste jaren toont aan dat binnen de eindloonsystematiek werkbare oplossingen zijn gevonden voor die gevallen waarin sprake is van zich wijzigende arbeidspatronen.

Ten aanzien van het argument dat eindloonregelingen late carrièremakers eenzijdig bevoordelen, wordt in de eerste plaats opgemerkt dat het kabinet voorbij gaat aan het feit dat bijna alle werknemers, ook in de lagere inkomenscategorieën, in de praktijk enige carrière doormaken. Juist voor de lagere inkomenscategorieën bieden eindloonregelingen bepaalde voordelen ten opzichte van middelloonregelingen. Bij deze laatste regelingen wordt namelijk gedurende de jaren dat het arbeidsinkomen lager of gelijk is aan de geldende franchise, definitief geen pensioen opgebouwd. Bij eindloonregelingen tellen, indien op een later moment het inkomen uitstijgt boven de franchise, ook de eerste jaren zonder feitelijke pensioenopbouw volledig mee voor de te behalen pensioenuitkomst.

Van een soortgelijk effect is sprake bij een achterblijven van de AOW bij de loonontwikkeling. Eindloonregelingen bieden immers in tegenstelling tot middelloonregelingen een back-service voor de achterliggende jaren. Dit effect is met name relatief groot voor de lagere inkomens.

In de tweede plaats moet worden opgemerkt dat bij zeer vele eindloonregelingen carrière-makers hun inkomensontwikkeling niet volledig terug zullen vinden in het door hen behaalde pensioenresultaat. Dit doet zich enerzijds voor in gevallen waarbij de carrière-sprongen niet bij dezelfde werkgever zijn gemaakt (ook in de situatie van de laatste jaren waarin veelal waarde-overdracht mogelijk is geweest), maar anderzijds ook ingeval de sterke inkomensontwikkeling wordt doorgemaakt binnen één dienstbetrekking. Verreweg de meeste eindloonregelingen kennen immers de één of andere vorm van mitigering, doordat salarisverhogingen gedurende de laatste jaren voor de pensionering niet worden meegenomen in de pensioengrondslag, ofwel doordat er sprake is van een beperking of maximering van de pensioenopbouw voor hogere inkomens. In dit verband wordt tevens nog opgemerkt, dat in sommige pensioenregelingen werknemers boven een bepaalde salarisgrens een hogere eigen bijdrage in de pensioenpremie betalen, dan wel over het meerdere salaris een lagere opbouw of zelfs in het geheel geen opbouw verwerven.

Ter voorkoming van misverstanden wordt benadrukt dat vorenstaande opmerkingen zich niet richten tegen middelloonregelingen als zodanig, maar tegen de, naar het oordeel van de werkgroep, weinig genuanceerde argumentatie van het kabinet tegen eindloon en vóór middelloon.

Zowel de toepassing van de eindloonsystematiek als van de middelloonsystematiek kunnen, zo leert de praktijk, kwalitatief goede en verantwoorde pensioenregelingen opleveren. Het is echter aan de bij de pensioenregelingen betrokken

partijen om de afweging te maken welke systematiek in de desbetreffende situatie het beste kan worden toegepast en welke verdere inhoud aan de regeling wordt gegeven. Zo kan bijvoorbeeld ook gedacht worden aan een combinatie van eindloon/middelloon in die zin, dat het eindloon geldt tot een leeftijd waarop de gebruikelijke carrière eindigt en het (geïndexeerde) middelloon vanaf die leeftijd.

Ten slotte wil de Stichting nog een enkele opmerking maken over het kabinetsstandpunt inzake de verplichtstelling van bedrijfspensioenfondsen.

Hoewel het kabinet met de Stichting van oordeel zegt te zijn dat de verplichtstelling als zodanig gehandhaafd dient te blijven, kiest het voor de langere termijn voor een wezenlijke aantasting van het verplichtstellingsbeleid door de reikwijdte ervan te willen beperken tot 70% (geïndexeerd) middelloon en mogelijk zelfs ook tot het niveau van het maximum-dagloon van de werknemersverzekeringen. Onder verwijzing naar haar unanieme advies over mogelijkheden ter verbetering van de marktwerking³, is de Stichting van oordeel dat deze door het kabinet beoogde aantasting van het verplichtstellingsregime niet aanvaardbaar is.

De voor de kortere termijn door het kabinet beoogde verruiming van het vrijstellingregime van verplicht gestelde bedrijfspensioenfondsen c.q. van de desbetreffende regelingen sporen met hetgeen de Stichting daarover heeft geadviseerd, zij het dat aan de door de Stichting bepleite vrijstellingsgronden een tweetal andere vrijstellingsgronden wordt toegevoegd (startende ondernemers en niet of onvoldoende keuzemogelijkheden voor individuele deelnemers inzake de samenstelling van het pensioenpakket).

Samengevat, is de Stichting van de Arbeid van oordeel dat de sociale partners het ook verdienen dat zij in staat worden gesteld hun primaire verantwoordelijkheid waar te maken.

De sociale partners zijn zich bewust dat zij op het terrein van de arbeidspensioenen een belangrijke bijdrage kunnen en moeten leveren aan de modernisering van deze belangrijke arbeidsvoorwaardencomponent, zulks onder de randvoorwaarde van een beheerste kostenontwikkeling. In deze nota van de Stichting van de Arbeid aan partijen betrokken bij pensioenregelingen wordt daartoe een dringende oproep gedaan.

Onderkend dient echter te worden dat sociale partners hun verantwoordelijkheid alleen op een adequate wijze kunnen waarmaken indien voldaan wordt aan enkele belangrijke randvoorwaarden:

- a. een betrouwbaar en toekomstbestendig beleid inzake de AOW en de AOW-financiering;
- b. een helder en bestendig fiscaal beleid inzake de begrenzings voor het mogen toepassen van de omkeerregel bij arbeidspensioenen (op basis van de aanbevelingen van de Werkgroep Witteveen);
- c. geen dwingende overheidssturing ten aanzien van de inhoud van pensioenregelingen en/of het niveau (opvattingen en wensen van de overheid kunnen

³ Stichting van de Arbeid; 'Adviezen over afbakening werktterrein van pensioenfondsen en verzekeraars en over verbetering marktwerking'; 2 juni 1995, publikatienr. 4/95.

worden ingebracht in het reguliere coördinerende pensioenoverleg met de Stichting van de Arbeid);

- d. handhaven van het instrument van de verplichtstelling onder verruiming van het dispensatiebeleid qua hoofdlijnen op basis van het advies van de Stichting van de Arbeid.

Overzicht van eerder gedane aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid over pensioenen

1. Inleiding

Het overgrote deel van de werknemers in ons land neemt, uit hoofde van de arbeidsovereenkomst die op hen van toepassing is, deel aan een pensioenregeling ter aanvulling op het wettelijke ouderdomspensioen (de AOW). Een toezegging van de werkgever op een dergelijk aanvullend ouderdomspensioen (en in veel gevallen ook op nabestaandenpensioen en/of invaliditeitspensioen) maakt deel uit van de tegenprestatie voor de in dienstbetrekking verrichte arbeid en kan daarom worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde.

De besluitvorming over het tot stand brengen van aanvullende pensioenvoorzieningen en over de inhoud ervan vindt primair plaats op decentraal niveau in bedrijfstakken en ondernemingen, al of niet in het kader van cao's.

De overheid, de wetgever, is primair verantwoordelijk voor de AOW alsmede voor het bieden van een ondersteunend en voorwaardenscheppend institutioneel kader ten behoeve van aanvullende pensioenregelingen.

Hierbij wordt in het bijzonder bedoeld op de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW), waarin een groot aantal regels is gesteld waaraan pensioenregelingen moeten voldoen.

Binnen het kader van deze globale verantwoordelijkheidsverdeling is de Stichting van de Arbeid sinds een groot aantal jaren actief primair ter ondersteuning (in coördinerende en stimulerende zin) van het decentrale pensioenoverleg.

Voorts ontplooit de Stichting activiteiten richting overheid in de vorm van adviezen en het deelnemen aan overleg, gericht op een goede afstemming van de onderscheiden verantwoordelijkheden.

2. De aanbevelingen

In dit overzicht van eerder door de Stichting van de Arbeid gedane aanbevelingen over pensioenen zijn alleen die aanbevelingen vermeld die op dit moment nog actualiteitswaarde hebben.

2.1 Beperking van pensioenverlies bij wisseling of verlies van dienstbetrekking

Een probleem dat zich in het verleden veelvuldig voordeed bij wisseling van werkkring (en dus van werkgever), was dat de bij de vorige werkgever opgebouwde pensioenaanspraken werden 'bevroren' en niet konden worden 'meegenomen'

naar de nieuwe werkgever c.q. naar de nieuwe pensioenregeling. Maatregelen om die opgebouwde rechten wel te kunnen meenemen, i.c. waarde-overdracht van pensioenrechten, is dan ook van groot belang om pensioenverlies bij wisseling van werkkring te voorkomen of te beperken.

Waarde-overdracht voor nieuwe gevallen (verandering van werkkring na 7 juli 1994)

In 1994 is bij wet een recht op waarde-overdracht bij verandering van werkkring na 7 juli 1994 tot stand gekomen¹.

In het aan deze wet voorafgaande advies van de Stichting van 24 juni 1993² is een tweetal met het wettelijke recht samenhangende aanbevelingen opgenomen, gericht aan partijen betrokken bij aanvullende pensioenregelingen.

Deze twee aanbevelingen luiden als volgt:

- * De Stichting beveelt ondernemingen c.q. pensioenfondsen aan om, indien de beschikbare middelen daarvoor toereikend zijn, zich aan te sluiten bij de bovenwettelijke circuits voor waarde-overdrachten en zo mogelijk bij de bovenwettelijke kerngroep en vanaf de start van de wettelijke regeling de ongekorte waarde over te dragen op basis van 4%;
- * De Stichting beveelt de ondernemingen c.q. pensioenfondsen die in het kader van de pensioenregeling een toezegging op nabestaandenpensioen kennen, aan deze toezegging te baseren op het 'onbepaalde partner-systeem'.

Voorafgaande aan de invoering van het wettelijke recht op waarde-overdracht werd reeds een aantal jaren op vrij grote schaal medewerking gegeven aan waarde-overdrachten op vrijwillige basis, en wel naar aanleiding van een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid van 25 oktober 1985.

Deze aanbeveling heeft met het tot stand komen van het wettelijke recht op waarde-overdracht bij verandering van werkkring na 7 juli 1994 haar feitelijke betekenis verloren. Daarvoor in de plaats zijn bovengenoemde twee nieuwe aanbevelingen gekomen.

De tweede aanbeveling strekt ertoe te voorkomen dat waarde-overdracht voor ongehuwden in sommige situaties leidt tot ongewenste uitkomsten: enig pensioenverlies dan wel overcompensatie.

¹ **Wet van 30 juni 1994 tot wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet en enige andere wetten (wettelijk recht op waarde-overdracht en enige andere maatregelen op het aanvullende pensioenterrein); Stb. 1994 nr. 496**

² **Stichting van de Arbeid; Advies inzake rekenregels bij waarde-overdrachten van pensioenaanspraken; 24 juni 1993; publikatienr. 4/93**

Waarde-overdracht van oude pensioenaanspraken

Met de inwerkingtreding van het wettelijke recht op waarde-overdracht van pensioenaanspraken bij verandering van werkkring nà 7 juli 1994 is ook een aanbeveling van de Stichting tot het op vrijwillige basis verlenen van medewerking aan waarde-overdrachten van zogeheten 'oude' pensioenaanspraken van kracht geworden³.

De Stichting van de Arbeid beveelt in dat verband aan om, voorzover daarvoor de financiële ruimte aanwezig is, deelnemers aan pensioenregelingen die uit hoofde van een vorig dienstverband pensioenaanspraken hebben opgebouwd in een andere pensioenregeling, alsnog in de gelegenheid te stellen die aanspraken onder te brengen in de pensioenregeling waaraan zij thans (gaan) deelnemen.

Om de administratieve last beheersbaar te houden, beveelt de Stichting van de Arbeid aan te beginnen met vrijwillige waarde-overdracht van de gevallen waarin sprake is van een nieuwe toetreding tot een pensioenregeling.

Voor overdracht ten behoeve van degenen die reeds deelnemer in de nieuwe regeling zijn, beveelt de Stichting een overgangstermijn van vijf jaren aan, gedurende welke de pensioenuitvoerders in de gelegenheid zijn de administratieve afwikkeling van de overdrachten te voltooien.

In de Stichting was reeds op 2 februari 1994 overeenstemming bereikt over deze aanbeveling, die met ingang van 8 juli jl. - tegelijk met de wettelijke regeling inzake waarde-overdracht voor nieuwe gevallen - in werking is getreden.

2.2 Bevordering reïntegratie gedeeltelijk arbeidsongeschikten

In een brief van 9 juni 1994 aan de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers alsmede aan de organisaties van pensioenuitvoerders zijn aanbevelingen gedaan, bestemd voor alle partijen betrokken bij aanvullende pensioenregelingen, voor maatregelen in de pensioensfeer gericht op bevordering van de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten⁴.

Stimulering van het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers

De Stichting heeft alle bij aanvullende pensioenregelingen betrokken partijen aanbevolen met elkaar in overleg te treden over zodanige maatregelen dat de

³ Stichting van de Arbeid; **Aanbeveling tot waarde-overdracht van oude pensioenaanspraken**; 8 juli 1994; publikatienr. 4/94

⁴ Brief van de Stichting van de Arbeid d.d. 9 juni 1994 aan de besturen van de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers alsmede aan de besturen van de organisaties van pensioenuitvoerders, de Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen, de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen, het ABP en het Verbond van Verzekeraars in Nederland.

partieel reïntegrerende werknemer minder snel dan thans het geval is, het recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw op grond van de pensioenregeling van de oude werkgever verliest.

Voorts zou moeten worden overwogen de (veelal premievrije) deelneming van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer in de pensioenregeling van de oude werkgever, na zijn indiensttreding bij een nieuwe werkgever, nog een korte periode (bijvoorbeeld twee maanden) te laten doorlopen met recht op continuering indien de werknemer gedurende die periode wederom wegens arbeidsongeschiktheid uitvalt. Na deze periode zou de desbetreffende werknemer dan opgenomen dienen te worden in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever.

In aansluiting op het voorgaande zou vervolgens, na opname in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever, gedurende een bepaalde periode (bijvoorbeeld 1 à 2 jaar) het risico van hernieuwd optredende arbeidsongeschiktheid als gevolg van de 'oude' oorzaak ten laste kunnen worden gebracht van de oude werkgever c.q. het oude pensioenfonds. Na deze periode zou het gehele risico voor hernieuwd optredende arbeidsongeschiktheid voor rekening komen van de nieuwe werkgever c.q. het nieuwe pensioenfonds.

2.3 Aanbeveling terugdringing 'witte vlek' op pensioengebied

In navolging van het meerderheidsstandpunt van de SER in zijn 'Advies over de pensioenproblematiek' van 16 november 1990, en van het kabinetsstandpunt zoals verwoord in de 'Nota aanvullende pensioenen' van 25 juni 1991 beoogt deze aanbeveling langs vrijwillige weg de zogeheten witte vlek op pensioengebied zo ver mogelijk terug te dringen, omdat een wettelijk verplichte aanvullende pensioenverzekering als een onevenredig zwaar middel wordt beschouwd in relatie tot de omvang van de problematiek van de witte vlek.

In deze aanbeveling⁵ doet de Stichting van de Arbeid een dringend beroep op ondernemingen en instellingen die hun werknemers geen aanvullende pensioenvoorziening bieden, op korte termijn in overleg te treden met de vertegenwoordigers van de werknemers dan wel met hun werknemers zelf, om een aanvullende pensioenvoorziening tot stand te brengen.

Partijen die betrokken zijn bij cao's, beveelt de Stichting aan afspraken te maken over vorm en inhoud van een aanvullende pensioenregeling bij die ondernemingen en instellingen of onderdelen daarvan, waar een dergelijke pensioenregeling ontbreekt.

Tevens beveelt de Stichting partijen betrokken bij aanvullende pensioenregelingen aan om bestaande uitsluitingsgronden te schrappen en na te gaan of toetredingsdrempels kunnen worden verlaagd of afgeschaft.

⁵ Stichting van de Arbeid; augustus 1992; publikatienr. 7/92

Ten slotte roept de Stichting de partijen betrokken bij een bedrijfspensioenregeling op na te gaan of, met inachtneming van de representativiteitsvereisten, een wijziging van de werkingssfeer zou kunnen leiden tot het onder de pensioenregeling brengen van werknemers in dienst van brancheverwante bedrijven en instellingen die thans geen aanvullende pensioenvoorziening kennen.

Het is daarbij van groot belang te voorkomen dat er conflicten ontstaan met partijen betrokken bij andere bedrijfspensioenregelingen c.q. bedrijfstak-cao's. Een zorgvuldig opereren in dezen vereist dat in voorkomende gevallen overleg wordt gevoerd met de partijen betrokken bij 'aangrenzende' regelingen.

De Stichting heeft het voornemen deze aanbeveling en de wijze waarop daaraan in het bedrijfsleven uitvoering wordt gegeven, in 1995 te evalueren. Deze evaluatie zal in 1997 geschieden op basis van de uitkomsten van een onderzoek naar de ontwikkeling van de 'witte vlekken' op pensioengebied dat in opdracht van de Pensioencommissie van de SER wordt uitgevoerd.

2.4 Inhaalpensioen voor in het verleden uitgesloten vrouwen⁶

Naar aanleiding van een door de Tweede Kamer aanvaarde motie⁷, richtte de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij brief van 13 maart 1992 een dringend beroep op de Stichting te komen tot een 'krachtige aanbeveling' om compenserende maatregelen te treffen ten behoeve van vrouwen die in het verleden zijn uitgesloten van deelneming in een pensioenregeling.

De staatssecretaris verzocht de Stichting tevens een standpunt te geven over de opvatting van de Tweede Kamer, dat daartoe een financiële prikkel kan worden gegeven vanuit het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP); daarbij gaf hij nadrukkelijk aan dat de aanwending van de FVP-middelen in eerste instantie de verantwoordelijkheid is van de sociale partners.

Op 12 juli 1994 heeft de Stichting van de Arbeid partijen betrokken bij pensioenregelingen op grond waarvan vrouwelijke werknemers vóór 17 mei 1990, wegens hun geslacht, al of niet in combinatie met hun burgerlijke staat, van deelneming waren uitgesloten, aanbevolen zich te beraden op maatregelen die kunnen worden getroffen om de pensioensituatie van deze vrouwen te verbeteren. Als zodanige maatregelen kunnen worden overwogen:

- * het toekennen van extra pensioenjaren, bij voorkeur volgens een naar leeftijd gedifferentieerde staffel;
- * het bij toekomstige pensioengrondslagverhogingen voor de hieruit voortvloeiende extra pensioenopbouw (back-service) uitgaan van de fictie dat de desbe-

⁶ Stichting van de Arbeid; **Aanbeveling Inhaalpensioen voor in het verleden uitgesloten vrouwen**; 27 oktober 1992; publikatienr. 9/92

⁷ De motie van het Kamerlid van Zijl cs.; Tweede Kamer, vergaderjaar 1991-1992, 20 640, 22 167, nr. 5

treffende vrouwelijke werknemer, hetzij vanaf de datum van haar indiensttreding, hetzij vanaf de minimum-toetredingsleeftijd (indien de betrokkene op het moment van indiensttreding jonger was), deelnemer aan de pensioenregeling was. Deze optie is alleen zinvol bij regelingen op basis van een vorm van eindloon.

De Stichting was van oordeel dat partijen, betrokken bij deze pensioenregelingen, primair een eigen verantwoordelijkheid hebben voor de financiering van de kosten van het inhaalpensioen.

Niettemin acht de Stichting een beperkte subsidieverlening uit de rentebaten van het FVP - ondanks bepaalde bezwaren - verdedigbaar.

Voor het tot stand komen van een subsidieregeling voor inhaalpensioen vanuit het FVP was het noodzakelijk in de FVP-wet de mogelijkheid daartoe op te nemen. Een daartoe strekkende wetswijziging is inmiddels tot stand gebracht⁹.

Het bestuur van het FVP heeft vervolgens een Bijdrageregeling Inhaalpensioen vastgesteld, zij het dat deze regeling nog niet ter goedkeuring is aangeboden aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en aan de minister van Financiën, hetgeen in de FVP-wet verplicht is gesteld. De regeling is derhalve nog niet in werking getreden.

Nadere ontwikkelingen op basis van uitspraken van het Europese Hof van Justitie

Op 28 september 1994 heeft het Europese Hof van Justitie een tweetal uitspraken (de arresten Vroege en Fisscher) gedaan, welke consequenties kunnen hebben voor zowel genoemde aanbeveling als de daarop aansluitende Bijdrageregeling Inhaalpensioen van het FVP. Deze uitspraken leiden tot de conclusie dat vanaf 8 april 1976 uitsluiting van vrouwen en deeltijdwerkers - voor zover er in dit laatste geval sprake is van benadeling van vooral één geslacht zonder dat daarvoor objectieve rechtvaardigingsgronden te geven zijn - strijdig is met artikel 119 EG-Verdrag.

Gelet op een passage uit het arrest-Fisscher over de toepasselijkheid van nationale beroepstermijnen is echter niet duidelijk in hoeverre deze uitspraken daadwerkelijk leiden tot (verplichte) toelating tot pensioenregelingen en de opbouw van pensioenaanspraken. Het Hof stelde namelijk vast dat de nationale beroepstermijnen van toepassing zijn op een aan het Gemeenschapsrecht ontleende vordering, zolang die voor die vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en het in de praktijk niet onmogelijk wordt gemaakt het aan het Gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen.

In het Nederlandse recht worden twee verjaringstermijnen gehanteerd die in dit geval van toepassing zouden kunnen zijn, t.w. één van twintig jaar en één van 5 jaar. Op dit moment is niet met zekerheid te zeggen welke verjaringstermijn op vorderingen van vrouwen en deeltijders samenhangend met toelating tot de

⁹ Wet van 30 juni 1994 tot Wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet en enige andere wetten (wettelijk recht op waarde-overdracht en enige andere maatregelen op het aanvullende pensioenterrein); Stb. 1994, nr. 496

pensioenregeling van toepassing zal worden verklaard. De Hoge Raad zal hierover moeten beslissen. Deze uitspraak zal nog enkele jaren - naar verwachting minimaal twee jaar - op zich laten wachten.

Deze ontwikkeling heeft dan ook geleid tot nader beraad in de Stichting en in het FVP-bestuur. De Stichting heeft het FVP-bestuur in dezen geadviseerd de invoering van de bijdrageregeling niet langer uit te stellen, maar in de regeling alsnog een clause op te nemen dat de bijdragen voorwaardelijk worden toegekend en pas worden uitbetaald op het moment dat er duidelijkheid is over de vraag wat de verjaringstermijn van de vorderingen is. Over tijdvakken waarvoor toekenning van inhaalpensioen verplicht wordt gesteld, zal geen FVP-bijdrage worden betaald.

2.5 Voortzettingsregelingen pensioenopbouw en de Wet gelijke behandeling van gewezen deelnemers en gepensioneerden

In een brief aan de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers in de Stichting van 10 maart 1993⁹ heeft de Commissie Pensioenen van de Stichting geattendeerd op de relatie tussen de op decentraal niveau, al of niet in het kader van een cao, overeengekomen regelingen tot voortzetting van de pensioenopbouw bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en de per 1 januari 1992 in werking getreden Wet gelijke behandeling gewezen deelnemers (slapers) en gepensioneerden (de Wet Nypels/Groenman).

Naast deze nieuwe wetgeving bestaat sinds 1 januari 1988 ook al de FVP-bijdrage-regeling voor werkloze werknemers, als gevolg waarvan decentrale voortzettingsregelingen bij werkloosheid momenteel geheel of ten dele door het FVP worden gefinancierd.

In een aantal gevallen voorzien deze decentrale regelingen in een voortzetting van de pensioenopbouw op basis van de pensioengrondslag, zoals die voor de desbetreffende werknemer gold direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid of de werkloosheid (een zogeheten 'bevroren' grondslag).

Het kan evenwel voorkomen dat een arbeidsongeschikte of een werkloze werknemer in die situatie minder pensioen opbouwt dan het geval zou zijn geweest indien voor de betrokkene geen voortzetting van de pensioenopbouw zou hebben plaatsgevonden. In dat geval zou betrokkene immers bij de beëindiging van het dienstverband een premievrije pensioenaanspraak hebben meegekregen en aanspraak hebben kunnen maken op toeslagverlening of indexatie van die aanspraak, althans indien de ingegane pensioenen ook worden aangepast.

In de brief wordt opgemerkt dat de onderhavige voortzettingsregelingen in een groot aantal gevallen tot stand zijn gekomen reeds lang vóór de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling van slapers en gepensioneerden en de FVP-bijdrageregeling voor werkloze werknemers. Partijen hebben destijds geen rekening kunnen houden met de nieuwe wetgeving noch met de FVP-bijdrageregeling.

⁹ Kenmerk: S.A.93.05387/K

Bovendien achtte de commissie het mogelijk dat de in haar brief aan de orde gestelde problematiek niet bij alle partijen bekend is.

De commissie verzocht de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers dan ook deze problematiek onder de aandacht te brengen van de aangesloten leden die betrokken zijn bij het overleg over pensioenen en daaraan gerelateerde arbeidsvoorwaarden.

2.6 Aanbeveling inzake een pensioenvoorziening gedurende verlof voor zorgtaken of educatie

In het verleden heeft de Stichting van de Arbeid een aantal keren aanbevelingen gedaan en/of opvattingen verwoord over pensioenvoorziening en verlof ten behoeve van zorgtaken¹⁰. Aanvankelijk alleen over ouderschapsverlof en pensioenvoorziening, maar vervolgens ook over zorgverlof en pensioenvoorziening.

Mede gelet op de omstandigheid dat de benadering die de Stichting voorstaat in de opeenvolgende specifieke aanbevelingen steeds terugkeerde, heeft zij het in het kader van de totstandkoming van haar nota 'Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg' van maart 1997¹¹, wenselijk geoordeeld te komen tot een integrale aanbeveling over zorgverlof en pensioenvoorziening.

Zij heeft daarbij de gelegenheid te baat genomen om de werkingssfeer van de aanbeveling te verbreden tot verlof in verband met educatie, waarbij onder dit laatste ook verlofvormen worden begrepen ten behoeve van het in stand houden of versterken van de employability van de werknemer.

Aanleiding daarvoor is dat de Stichting van de Arbeid op 26 november 1996 een nota heeft uitgebracht over het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer¹². Met deze nota plaatst de Stichting scholing en opleiding van werknemers in het teken van employability, waarbij zij scholing en opleiding van werknemers omschrijft als: activiteiten waarbij werknemers op een gestructureerde wijze kennis en/of vaardigheden verwerven die van belang zijn en in relatie staan met hun huidige dan wel met een potentiële toekomstige functie. De Stichting verwacht dat in de toekomst sprake zal zijn van een diversiteit in behoeften wat betreft de voor scholing benodigde tijd, afhankelijk van vorm en inhoud van de te volgen scholing, waarbij ook sprake kan zijn van langerdurende vormen van scholing. In het laatste geval zullen nadere (individuele) afspraken tussen werkgever en werknemer nodig zijn.

¹⁰ - Stichting van de Arbeid - Bijlage 3 bij de **Nota Vrouw en Arbeid**; geactualiseerde versie van juni 1991 welke is opgenomen in **Aanbevelingen over vrouw en arbeid**; publikatienr. 4/91;
 - Stichting van de Arbeid - **Advies over de evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof**, 20 juli 1995; publikatie nr. 5/95;
 - Brief d.d. 18 mei 1994 van de Stichting van de Arbeid aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **zorgverlof en pensioenvoorziening**; kenmerk S.A. 94.12.818 K/CH

¹¹ Stichting van de Arbeid; **Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg**; 18 maart 1997; publikatienr. 2/97

¹² Stichting van de Arbeid; **Werken aan je 'werkkring'**; 26 november 1996; publikatienr. 9/96

In algemene zin voorziet de Stichting van de Arbeid dat in toenemende mate een beroep zal worden gedaan op verloffaciliteiten die ten dienste staan aan de combineerbaarheid van betaalde arbeid en zorg, alsmede van scholing en opleiding, respectievelijk dat in toenemende mate collectieve en/of individuele afspraken ter zake worden gemaakt.

Zij acht het ongewenst dat dergelijke beslissingen worden gecompliceerd door onzekerheden rond de pensioenvoorziening van betrokkene.

Overigens zijn in de meeste gevallen alleen negatieve gevolgen voor de aanvullende pensioenvoorziening en de arbeidsongeschiktheidsvoorziening aan de orde wanneer de verloffaciliteit geheel of gedeeltelijk onbetaald is. In sommige kortdurende situaties, zoals bijvoorbeeld bij het opnemen van calamiteitenverlof, zal er vaak sprake zijn van loondoorbetaling, zodat in die gevallen geen negatieve pensioengevolgen optreden.

Daar waar voor betaling van loonverlet bij bepaalde vormen van verlof gebruik wordt gemaakt van een fonds, is een en ander afhankelijk van de reglementen van het fonds. Niet altijd is expliciet voorzien in het voorkómen van negatieve pensioengevolgen. In voorkomende gevallen is het tevens van belang aandacht te schenken aan de vergoeding van de pensioenpremie door het fonds.

Pensioenregelingen als hier bedoeld maken onderdeel uit van de algemene arbeidsvoorwaarden en vallen derhalve onder de verantwoordelijkheid van cao-partijen op het decentrale niveau.

De Stichting van de Arbeid acht de onderhavige materie van zodanig gewicht, dat zij daarvoor met bovenstaande aanbeveling de aandacht van deze partijen vraagt. Zij vertrouwt er op dat cao-partijen zorgvuldig nagaan of het in de betreffende bedrijfstak of onderneming wenselijk c.q. haalbaar is om tijdens de periode van het verlof, of een gedeelte daarvan, een volledige voortzetting van de pensioenopbouw, al of niet op vrijwillige basis, in de pensioenregeling op te nemen.

Overigens is het aan cao-partijen om te beslissen of een (beperkt) pensioenverlies al of niet aanvaardbaar of redelijk is.

De nieuwe aanbeveling luidt als volgt:

1. De Stichting van de Arbeid beveelt partijen betrokken bij aanvullende pensioenregelingen waarin is voorzien in een nabestaanden en/of een invaliditeitspensioen met nadruk aan om, voor zover dit nog niet is gebeurd, te voorzien in de mogelijkheid van voortzetting van de verzekering van het arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico voor werknemers die verlof genieten in verband met zorgtaken of educatie op basis van de grondslag die gold onmiddellijk voorafgaande aan het verlof.
2. Voorts verzoekt de Stichting van de Arbeid partijen bij aanvullende pensioenregelingen om, voor zover dit nog niet eerder is gebeurd, nader te bezien onder welke voorwaarden, bijvoorbeeld ter zake van de kostentoeделing, in de pensioenregeling de mogelijkheid tot volledige voortzetting van de

opbouw van het oudedagspensioen voor werknemers die van bedoeld verlof gebruik maken, kan worden opgenomen.

3. Indien volledige voortzetting van de deelneming aan de regeling geheel of gedeeltelijk op kosten van de verlofganger reeds mogelijk is, dan wel wordt overwogen, verdient het aanbeveling ook te voorzien in de mogelijkheid van voortzetting van alleen de dekking van het arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico.
4. De Stichting beveelt ten slotte aan de nodige zorg te besteden aan een goede voorlichting aan werknemers over de pensioenaspecten van het verlof.