



De meeste werknemers in Nederland zijn verplicht aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Hiermee wordt concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen voorkomen. Het kabinet wil het pensioenstelsel hervormen, zodat het beter aansluit bij de dynamische arbeidsmarkt. Vakbond AVV heeft een studie laten uitvoeren naar de vraag hoe je dan nog concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen voorkomt. Het antwoord? Verplichtstelling van pensioen via de Wet AVV.

Verplichte deelname aan pensioenfonds niet nodig voor verplichtstelling pensioenregeling

Regie over pensioenregeling kan terug van pensioenfonds naar cao-tafel

Ook met een flexibeler pensioenstelsel kunnen sociale partners nog steeds één pensioenregeling voor de hele bedrijfstak afspreken, maar ze hoeven die niet per se bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds te beleggen, zo toont de studie van Vakbond AVV aan. In elk geval kunnen sociale partners met deze studie in de hand de regie over de pensioenregeling weer terugpakken van het pensioenfonds - waar die nu vaak ligt - en terugleggen waar die hoort, namelijk aan de cao-tafel.

VERPLICHTE DEELNAME BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS EN DOORSNEESYSTEMATIEK

Ruim driekwart van de Nederlandse werknemers is verplicht deelnemer van een van de circa 80 bedrijfstakpensioenfondsen. Ze zijn daartoe verplicht op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (*Wet Bpf 2000*), die de gelijkkluidende wet uit het jaar 1949 verving. De voornaamste doelstelling van de Wet Bpf 2000 is het voorkomen van concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen. Een tweede, ondergeschikte, doelstel-

ling is het introduceren van sectorgewijze solidariteit. Het voornaamste aspect daarvan betreft de zogenoemde doorsneesystematiek (in de volksmond ook wel doorsneepremie genoemd): iedereen betaalt dezelfde procentuele premie en krijgt daarvoor dezelfde procentuele opbouw terug. Dat klinkt alsof iedereen gelijk wordt behandeld, maar in feite zit hier een stevige subsidie van jong naar oud in verwerkt. Dat komt doordat de inleg van jonge deelnemers veel langer kan renderen en dus naar verwachting veel meer geld oplevert op pensioendatum. Al lang is er kritiek op deze doorsneesystematiek, en het regeerakkoord van Rutte III stelt dat deze wordt afgeschaft.

Echter, deze systematiek wordt verplicht gesteld in de Wet Bpf 2000, die dus aangepast zal moeten worden. Volgens sommigen betekent het loslaten van de doorsneesystematiek zelfs dat deze hele wet de prullenbak in kan. Zo schreef bijvoorbeeld het ABP in 2007: *het loslaten van de doorsneepremie zou dan ook leiden tot het afschaffen van de verplichtstelling en daarmee tot het einde van het collectieve pensioenstelsel.*

Niet iedereen deelt deze mening. Maar hoe het ook zij, er moet nagedacht worden over een andere wijze van verplicht stellen van een pensioenregeling voor een hele sector. Immers, de doelstelling van het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden staat nog steeds recht overeind.

DE WET AVV, ALGEMEEN VERBINDEND VERKLAREN

De centrale vraag in de studie luidt: kan de Wet AVV gebruikt worden om pensioenregelingen aan een hele sector op te leggen? Zo nee, wat moet er gebeuren om dat wel mogelijk te maken? En wat zijn de voor- en nadelen daarvan?

De Wet AVV stamt uit 1937 en maakt het mogelijk dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (artikelen van) cao's verbindend verklaart voor een hele sector. Er moet dan wel eerst een cao zijn en de sociale partners moeten een belangrijke meerderheid van de sector vertegenwoordigen.

De expliciete doelstelling van deze wet is, wederom,

Volgens sommigen betekent het loslaten van de doorsneesystematiek dat deze wet de prullenbak in kan

het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Deze wet is regelmatig onderwerp van fel politiek debat (in het VVD-verkiezingsprogramma staat dat hij afgeschaft moet worden), maar eigenlijk zijn alle deskundigen het erover eens dat hij in hoge mate bijdraagt aan goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsrust in Nederland.

TOETSINGSKADER AVV (DE LAGERE REGELGEVING): HET ENIGE OBSTAKEL

De studie, die te vinden is op www.avv.nu, concludeert dat het op dit moment niet mogelijk is om de Wet AVV te gebruiken in plaats van de Wet Bpf 2000 voor het opleggen van een pensioenregeling aan een hele sector. Overigens zitten de obstakels niet in de wet zelf; die laat dit juist wel toe. Het enige obstakel zit in het zogeheten Toetsingskader AVV, dat sinds 1999 van kracht is.

Daarin wordt onder meer geregeld dat pensioenbepalingen niet voor avv in aanmerking komen omdat die via de Wet Bpf 2000 gereguleerd worden. De studie concludeert eveneens dat dit het enige obstakel is. Oftewel, bij wijziging van het Toetsingskader AVV kan de Wet AVV prima gebruikt worden voor het verplicht opleggen van een pensioenregeling aan een hele sector.

VERPLICHTE UITVOERDER?

Het grootste verschil tussen de systematiek van de Wet Bpf 2000 en de systematiek die zou ontstaan als die wet zou worden ingetrokken, en de Wet AVV in plaats daarvan van toepassing zou worden op pensioenregelingen, zit hem in het volgende.



.....

Onder de Wet Bpf 2000 is er veel onduidelijkheid over de vraag wie de premieverdeling vaststelt

.....

Bij de Wet Bpf 2000 wordt niet alleen de pensioenregeling verplicht gesteld, maar ook de uitvoerder. Bij analoge toepassing van de Wet AVV kan de pensioenregeling verplicht gesteld worden, en kunnen sociale partners ervoor kiezen om al dan niet een verplichte uitvoerder aan te wijzen. Als sociale partners kiezen voor een verplichte uitvoerder, kunnen ze dat doen middels een transparante procedure, waar verschillende aanbieders op in kunnen tekenen. Daarmee zouden sociale partners opereren conform Europese wetgeving. Door het ontbreken van een dergelijke procedure is de Wet Bpf 2000 volgens sommigen juist in strijd met het vrije verkeer van diensten.

CONCLUSIE: SOCIALE PARTNERS KUNNEN REGIE TERUGLEGGEN OP CAO-TAFEL

Het lijkt allemaal vrij droge en technische materie. De betekenis is echter groot: in feite betekent de conclusie van de studie dat sociale partners de regie over de pensioenen weer naar zich toe kunnen trekken en pensioenregelingen aan de cao-tafel kunnen bespreken. In de praktijk ligt die regie nu vaak bij het bedrijfstakpensioenfonds. Zo staat bijvoorbeeld in de statuten van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn dat het bestuur het pensioenreglement vaststelt. Hier is dus de formele rol van de sociale partners volledig verdwenen. Op deze wijze gaat mogelijk het belang van het pensioenfonds zélf een rol spelen bij besluiten over de pensioenregeling.

In de volgende alinea's bespreek ik de belangrijkste in de studie gesignaleerde verschillen in werkwijze (nadelen en voordelen), die een gevolg zouden zijn van het intrekken van de Wet Bpf 2000 en het aanpassen van het Toetsingskader AVV, zodat de Wet AVV gebruikt zou kunnen worden om pensioenregelingen in cao's aan een hele sector op te leggen.

MOGELIJKE NADELEN

'Geen premie, wel aanspraak' houdbaar?

Bedrijfstakpensioenfonds werken nu volgens het principe 'geen premie, wel aanspraak'. Dit principe betekent dat werknemers die onder de werkingssfeer van het pensioenfonds vallen, aanspraak hebben op een pensioenuitkering - ook als er namens hen geen premie is afgedragen door hun werkgever. Dit principe staat niet letterlijk zo in de wet, maar blijkt uit jurisprudentie.

Men kan zich afvragen of dit principe zou vervallen in de nieuwe situatie. De studie laat zien dat indien sociale partners voor een verplichte uitvoerder kiezen, op deze uitvoerder vermoedelijk ook de plicht zal rusten om volgens dit beginsel te werken. Indien er geen uitvoerder verplicht is gesteld, is er in elk geval geen private partij waar de deelnemer een aanspraak zou kunnen verhalen. Wel geeft mogelijk een recent arrest van het Europese Hof van Justitie, het Hogan-arrest, een handvat om de staat voor ten minste een deel van de geleden pensioenschade te laten opdraaien.

Vijf jaar versus onbepaalde tijd

Een ander mogelijk nadeel is dat de Wet AVV voor maximaal vijf jaar regelingen verplicht kan stellen, terwijl dat met de Wet Bpf 2000 voor onbepaalde tijd gebeurt. De vraag is natuurlijk of dit wel als een nadeel gezien moet worden. Het veronderstelde stabiele karakter van de arbeidsmarkt, dat ten grondslag lag aan de Wet Bpf 2000 en diens voorloper, is niet meer. Misschien is de huidige arbeidsmarkt, met zijn veel grotere dynamiek, wel meer gebaat bij verplichtstellingen die slechts vijf jaar duren.

Is er voldoende pensioenskundigheid aan de cao-tafel?

Dit is een serieuze vraag, die vermoedelijk niet in alle gevallen zonder nader onderzoek met 'ja' beantwoord zal kunnen worden. En zelfs in die gevallen waar hij wel met 'ja' beantwoord kan worden, had de vraag misschien moeten luiden: is er voldoende pensioenskundigheid bij alle partijen aan de cao-tafel?

Een voor de hand liggende optie om te garanderen dat degenen die over de pensioenregeling gaan over de benodigde deskundigheid beschikken, is natuurlijk opleiding en (bij)scholing. Immers, op die manier is de afgelopen jaren de deskundigheid bij bestuurders van pensioenfonds opgekrikt tot de huidige niveaus

van deskundigheid. Er is echter een veel eenvoudiger manier om dit mogelijke nadeel aan te pakken. Op dit moment zijn deskundigen van cao-partijen in elk geval formeel betrokken bij de aanvraag tot verplichtstelling van de bedrijfstakpensioenfondsen, aangezien de Wet Bpf 2000 ervan uitgaat dat sociale partners die aanvraag indienen. Niets staat in de weg om de werkingssfeer van de nieuwe pensioen-cao gelijk te laten zijn aan die van het huidige bedrijfstakpensioenfonds. Op die manier wordt er geen groter beroep gedaan op de deskundigheid van sociale partners, althans niet in formele zin.

MOGELIJKE VOORDELEN

De sociale partners krijgen weer de regie

Zoals hiervoor betoogd, kunnen in de nieuwe systematiek sociale partners de regie pakken om de pensioenregeling passend te maken voor de sector. Hierbij kan ook gedacht worden aan afspraken over de premieverdeling. Onder de Wet Bpf 2000 is er veel onduidelijkheid over de vraag wie de premieverdeling vaststelt.

Zo hebben recent Bovag en het pensioenfonds voor de grootmetaal PMT rechtszaken gevoerd over de vraag wie er over de premieverdeling tussen werkgever en werknemer gaat. Het pensioenfonds was van mening dat het daar zelf over gaat, terwijl Bovag stelde dat voor het pensioenfonds alleen van belang is dat de totale premie wordt afgedragen, en dat sociale

partners aan de cao-tafel voor Bovag zelf over de verdeling gaan. Vooralsnog kreeg Bovag gelijk, maar het beeld in de jurisprudentie is verdeeld.

Individueel pensioen mogelijk zonder leeftijdsdiscriminatie

Door het uitfaseren van de doorsneesystematiek kunnen sociale partners kiezen voor een regeling waarbij deelnemers individueel pensioen opbouwen en er dus geen sprake meer is van subsidiëring van de ene generatie door de andere. Die subsidiëring zit al in de AOW, in feite is het een weeffout om diezelfde systematiek dan ook in het kapitaal-gedekte pensioenfonds te gebruiken.

Door individuele pensioenpotjes toe te kennen, wordt pensioen ook mobieler en ontstaat hopelijk meer betrokkenheid bij de deelnemer.

Tevens wordt hiermee ten minste één argument tegen vrijwillige toetreding, zoals bijvoorbeeld door zzp'ers, weggenomen.

Meer maatwerk

Ten slotte klinkt in de pensioensector al vele jaren de roep om meer maatwerk. In de huidige systematiek is maatwerk theoretisch wel mogelijk, maar in de praktijk gebeurt het niet. Als de sociale partners de regie terugleggen op de cao-tafel, kunnen zij ook de roep om maatwerk honoreren.

Sociale partners kunnen ook vormen van solidariteit introduceren die beter aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt. Door, bijvoorbeeld, plantsoenmedewerkers gezamenlijk in één regeling te stoppen, delen de plantsoenmedewerkers het langlevensrisico, maar niet meer met de hoogleraar die tien tot twintig jaar langer leeft. Op deze manier lekt er geen geld van de plantsoenendienst naar de universiteit en kunnen sociale partners dus heel pragmatische oplossingen kiezen voor de problematiek van zware beroepen.

TOT SLOT

Ik hoop dat het nieuwe kabinet de uitkomsten van de hier beschreven studie serieus meeneemt in de uitwerking van de stelselhervorming. De onderdelen in de studie, zoals afschaffing doorsneesystematiek, meer maatwerk, de Europeesrechtelijke houdbaarheid, komen allemaal terug in de pensioenparagraaf uit het regeerakkoord, en kunnen dus prima dienen als bouwstenen van nieuwe wetgeving.

.....

Door plantsoenmedewerkers samen in één regeling te stoppen, delen de plantsoenmedewerkers het langlevensrisico, maar niet meer met de hoogleraar die tien tot twintig jaar langer leeft

.....

