

Vergaderjaar 2001–2002

## 28 000 XV

## Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2002

### Nr. 3

### LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 18 oktober 2001

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft naar aanleiding van een brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 8 juni 2001 inzake conclusies van het kabinet en sociale partners naar aanleiding van de evaluatie van het convenant inzake arbeidspensioenen (SOZA-01-534) de navolgende vragen ter beantwoording aan de regering voorgelegd.

Deze vragen alsmede de daarop op 18 oktober 2001 gegeven antwoorden, zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Terpstra

De griffier voor deze lijst,  
Sjerp

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Van Lente (VVD), Van Dijke (ChristenUnie), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Van der Knaap (CDA), Harrewijn (GroenLinks), Balkenende (CDA), Van Gent (GroenLinks), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD), Srijder-Hazelhoff (VVD), Depla (PvdA), Bolhuis (PvdA).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woordman (VVD), Van Middelkoop (ChristenUnie), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Ten Hoopen (CDA), Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Rosenmöller (GroenLinks), Schoenmakers (PvdA), Dankers (CDA), Dijsselbloem (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD), Van Splunter (VVD), Van der Hoek (PvdA), Hamer (PvdA).

*Bij de evaluatie van het pensioenconvenant zijn de verzekerde regelingen in de evaluatie buiten beschouwing gelaten. Is op basis van uitgebreider onderzoek in het verleden mede te delen of:*

- a. de kostenontwikkeling vergelijkbaar is verlopen als bij de onderzochte pensioenfondsen;*
- b. de omvang en het patroon van de toegankelijkheid van aanvullende pensioenregelingen significant afwijkt bij verzekerde regelingen ten opzichte van pensioenfondsen? (blz. 1, gezamenlijke conclusies).*

Bij de evaluatie van het pensioenconvenant is gewerkt met een voor dit doel ontwikkelde methode om de structurele lastenontwikkeling te berekenen op basis van de inhoud van de regelingen en de samenstelling van het deelnemersbestand van de 102 grootste pensioenfondsen. Het is niet mogelijk deze methode toe te passen op de algemene gegevens op macroniveau die bekend zijn over de rechtstreekse regelingen. Er kan dan ook geen uitspraak gedaan worden over de kostenontwikkeling bij rechtstreeks verzekerde regelingen die vergelijkbaar is met de berekende kostenontwikkeling in de evaluatie van het pensioenconvenant. Het gaat evenwel ook om een relatief klein aantal deelnemers aan pensioenregelingen. In 1999 viel 15% van het totaal aantal actieve deelnemers met een pensioenregeling, onder een regeling die bij een verzekeraar was ondergebracht. Van het totale aantal actieve deelnemers met een pensioenregeling viel 85% onder een regeling uitgevoerd door een pensioenfonds. De cijfers uit de evaluatie zouden daardoor niet wezenlijk beïnvloed zijn als de rechtstreekse regelingen meegenomen hadden kunnen worden. Bovendien zijn er geen aanwijzingen dat bij de verzekerde regelingen een hogere kostenontwikkeling door sociale partners is afgesproken.

Ten aanzien van de vraag of de omvang en het patroon van de toegankelijkheid van aanvullende pensioenregelingen significant afwijkt bij verzekerde regelingen ten opzichte van pensioenfondsen het volgende. In 1999 heeft de Pensioen- en Verzekeringkamer (PVK) voor het laatst gegevens verzameld over rechtstreeks verzekerde regelingen waaruit beleidsinformatie geput kan worden. Uit deze gegevens blijkt dat in 1999 circa 76% van het totaal aantal actieve deelnemers dat viel onder een regeling die bij een verzekeraar was ondergebracht, een regeling kende die geen enkele groep werknemers uitsloot. In 1995 lag dit percentage nog op 70%. Er is dus sprake van een verbetering. Ten opzichte van pensioenfondsen is er sprake van een achterstand. In 1999 gold namelijk voor circa 94% van het aantal actieve deelnemers bij een pensioenfonds, dat voor hen een regeling van toepassing was die geen enkele werknemersgroep uitsloot.

*De berekeningen van de daling van de structurele lasten zijn gebaseerd op een rapportage over de pensioenregelingen. In hoeverre is de daling van de pensioenkosten overschat omdat lagere premiebetalingen veroorzaakt zijn door goede beleggingsresultaten? (blz. 1, gezamenlijke conclusies)*

Bij het berekenen van de kostenontwikkeling is gekeken naar de ontwikkeling van de structurele lasten op basis van een aantal specifieke veronderstellingen. Deze structurele lasten worden weerspiegeld in een bepaalde actuariële premie. De feitelijke premie per fonds kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld omdat beleggingsinkomsten hoger zijn dan verondersteld is bij het bepalen van de actuariële premie. De gepresenteerde effecten staan dan ook los van de in de afgelopen jaren behaalde hoge rendementen van pensioenfondsen. Daarmee is er ook geen sprake van een overschatting van de daling van pensioenkosten in verband met hoge beleggingsresultaten.

3

*In hoeverre is de daling van de pensioenkosten onderschat doordat een gedeelte van de kostenverhogende moderniseringën zijn opgevangen uit een deel van de loonruimte van buiten de directie pensioenpremies? (blz. 1, gezamenlijke conclusies)*

Bij de evaluatie van het convenant is ten aanzien van de kwantitatieve afspraak over kostenbeheersing gekeken naar de ontwikkeling van de structurele pensioenlasten op macroniveau. Daarvoor is enerzijds de stijging van de lasten als gevolg van het verlagen van de franchise en de invoering van het keuzerecht ten aanzien van het nabestaandenpensioen berekend, en is anderzijds bepaald in welke mate deze stijging is gecompenseerd door het aanpassen van het nabestaandenpensioen, het wijzigen van de systematiek of het wijzigen van het opbouwpercentage. Dit heeft per saldo op macroniveau geresulteerd in een daling van de pensioenlasten van 0,24 procentpunt van de totale salarissom van de bij het onderzoek betrokken fondsen. De ontwikkeling van de kosten ten aanzien van deze vijf factoren is daarmee volledig in beeld gebracht. De vraag of in de sfeer van overige arbeidsvoorwaarden binnen de totale loonruimte aanvullende compenserende maatregelen zijn genomen, valt buiten de afspraken van het convenant en is dan ook niet bij de evaluatie betrokken.

4

*Een belangrijke bereikte modernisering is de verlaging en afschaffing van de leeftijdsgrenzen voor deelname aan de pensioenregelingen. Deze modernisering is niet in de kwantitatieve evaluatie meegenomen. Zijn de kwantitatieve effecten van deze modernisering nog te bepalen? Zo ja, wat is hiervan de omvang? (blz. 1, gezamenlijke conclusies)*

Het beter toegankelijk maken van de pensioenregelingen is buiten beschouwing gelaten bij de kwantitatieve afspraken in het convenant omdat partijen ervan uitgingen dat de 5 factoren waarop is geëvalueerd (ontwikkelingen ten aanzien van de franchise, het opbouwpercentage, de systematiek, het nabestaandenpensioen en de gevolgen van het keuzerecht ten aanzien van het nabestaandenpensioen) de belangrijkste kostenbepalende factoren zijn. Bij de gehanteerde berekeningsmethodiek, de pensioenmeetwijzer, is hiermee ook geen rekening gehouden. De kwantitatieve effecten kunnen niet meer bepaald worden, anders dan door de berekeningssystematiek te wijzigen en het onderzoek over te doen. Er is geen zicht op de ontwikkeling van de leeftijdsgrenzen bij de 102 grootste fondsen die bij het onderzoek zijn betrokken, en de consequenties daarvan voor de kosten.

5

*Partijen concluderen dat indien de inflatie stijgt rendementen van geïnvesteerde premies zullen dalen en door vergrijzing en het langlevensrisico de kosten zullen stijgen (zogenaamde exogene factoren). De pensioenregelingen zijn echter zo opgesteld dat noodzakelijke beleidsaanpassingen mogelijk zijn om deze kostenstijgingen op te vangen. Welke kostenbesparende aanpassingen zijn in de toekomst makkelijker door te voeren ten gevolge van de gerealiseerde moderniseringën? (blz. 3, gezamenlijke conclusies)*

Als beleggingsinkomsten tegenvallen (bijvoorbeeld door een hoge inflatie) of kosten hoger uitvallen dan verwacht (bijvoorbeeld door het langlevensrisico) heeft een pensioenfonds een aantal sturingsmogelijkheden om ervoor te zorgen dat de vermogenspositie in evenwicht blijft met de langetermijnverplichtingen. Enerzijds kunnen de inkomsten vergroot worden door de premie te laten stijgen. Anderzijds kunnen de

kosten beheerst worden door als pensioenfondsbestuur een aantal toegezegde voorwaardelijke verhogingen tijdelijk niet volledig door te voeren. Om dit laatste mogelijk te maken is in het convenant afgesproken pensioenregelingen zoveel mogelijk te ontdoen van automatismen. Naast een voorwaardelijke in plaats van onvoorwaardelijke indexatie van ingegane pensioenen gaat het bijvoorbeeld om de mogelijkheid de franchise tijdelijk met een ander percentage te laten stijgen dan de in de statuten of reglementen afgesproken stijging.

6

*Er wordt geconcludeerd dat de toegankelijkheid van aanvullende pensioenregelingen in belangrijke mate is gerealiseerd. Is het waar dat deze conclusie alleen geldt voor werknemers jonger dan 25 jaar en dat de witte vlek voor werknemers ouder dan 25 jaar sinds 1996 stabiel is gebleven? Uit de evaluatie blijkt namelijk dat het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt (blz. 33, rapport evaluatieonderzoek) tussen 1996 en 1999 stabiel rond de 9% is gebleven. Deze cijfers hebben betrekking op werknemers ouder dan 25 jaar (zie Kamerstukken II, vergaderjaar 1997–1998, 25 694).*

*Is er ten behoeve van de herziening van de Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) en de besluitvorming over een eventueel nieuw pensioenconvenant een onderzoek gestart om de cijfers over de omvang van de witte vlek en de redenen waarom werknemers geen pensioenvoorziening hebben, te actualiseren? (blz.4, gezamenlijke conclusies en blz. 33, rapport evaluatieonderzoek)*

Convenantspartijen hebben geconcludeerd dat de oproep in het convenant om een betere toegang te realiseren tot aanvullende pensioenregelingen in belangrijke mate is opgevolgd. De convenantspartijen baseren zich op het Rapport Evaluatieonderzoek Convenant Arbeidspensioenen van de SER, waarvoor de Pensioen- en Verzekeringskamer gegevens uit de Pensioenmonitor heeft aangeleverd. Deze gegevens hebben betrekking op alle werknemers die vallen onder een pensioenregeling, ongeacht hun leeftijd.

Overigens kunnen de gegevens over de toegankelijkheid niet vergeleken worden met het resultaat van het onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van de SER en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de omvang van de witte vlekken uit 1997. Uit dit onderzoek bleek dat 91% van de werknemers ouder dan 25 jaar deelneemt aan een pensioenregeling. In de Pensioenmonitor wordt daarentegen een beeld gegeven van de mate waarin regelingen die op werknemers van toepassing zijn, uitsluitingen voorkomen. Er is daarbij niet gekeken hoeveel werknemers getroffen worden door uitsluitingen.

Ten behoeve van de evaluatie van de nieuwe aanbevelingen van sociale partners zijn in STAR- en SER-verband besprekingen gaande om een nieuw witte vlekkenonderzoek te initiëren.

7

*Het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) is geprivatiseerd. De middelen zijn aan de sociale partners ter beschikking gesteld om ze aan te wenden in de sfeer van aanvullende pensioenen. Waar zijn deze middelen door de sociale partners tot nu toe voor zijn ingezet? (blz. 4, gezamenlijke conclusies)*

De middelen van de Fonds Voortzetting Pensioenopbouw worden ingezet ten behoeve van de beperking van pensioenbreuk als gevolg van werkloosheid van werknemers boven de veertig jaar. Voorts voorziet Fonds

Voortzetting Pensioenopbouw in bijdragen ter financiering van onderzoeken inzake aanvullende pensioenen.

8

*Kan de regering meer inzicht geven in de wijze waarop de gewenste toename van flexibele werknemers en werknemers van uitgesloten beroepsgroepen wordt gerealiseerd bij deelneming aan pensioenregelingen? Wat is de fasering hiervan? (blz. 4, gezamenlijke conclusies)*

In de eerste plaats heeft de Stichting van de Arbeid in de recente aanbevelingen voor het decentrale pensioenoverleg «Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers» een dringend beroep gedaan op de onderhandelingspartners om ook zoveel mogelijk flexibele arbeidskrachten toe te laten treden tot de pensioenregeling. Het kabinet is – uiteraard – niet betrokken bij pensioenonderhandelingen op decentraal niveau en heeft derhalve geen direct zicht op de wijze waarop het decentrale pensioenoverleg deze aanbeveling gaat realiseren. De partijen in de Stichting van de Arbeid hebben de afspraak gemaakt om de voortgang van de aanpak van de witte vlek zorgvuldig te monitoren. Tevens is in dit verband van belang dat de uitzendbureau's Randstad en Start, en sinds 1 januari 1999 de uitzendbureau's die aangesloten zijn bij de ABU en de NBBU, een pensioenregeling hebben voor de werknemers die uitgezonden worden.

9 en 10

*Hoe staat het met de evaluatie, naar aanleiding van de oproep van de regering aan de sociale partners, om de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid dusdanig aan te passen dat reïntegratie niet ontmoedigd wordt omdat de pensioenopbouw daarbij verslechtert? Wanneer kan de Kamer deze evaluatie tegemoet zien? Waarom is in het kader van de evaluatie van het pensioenconvenant dit onderwerp niet meegenomen? (blz. 5 gezamenlijke conclusies)*

*Welke aanpassingen in de pensioenregelingen moeten worden gemaakt om te voorkomen dat arbeidsongeschikten bij aanvaarding van werk een lagere pensioenopbouw hebben? (blz. 5, gezamenlijke conclusies)*

Afspraken over pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid vormden geen onderdeel van het pensioenconvenant. Er is dan ook geen reden geweest in de evaluatie van het pensioenconvenant hier aandacht aan te besteden. Binnenkort zal het kabinet de Tweede Kamer informeren over de stand van zaken inzake het wegnemen van reïntegratie-belemmerende factoren bij pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid door sociale partners.

11

*Welke maatregelen heeft de regering, naast bijvoorbeeld de omzetting van VUT-regelingen in flexibele pensioenregelingen, voor ogen teneinde de arbeidsparticipatie van ouderen verder te bevorderen? Worden er op dit punt verder afspraken gemaakt tussen de partijen van het convenant?*

Het kabinet beoogt een verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen te realiseren met een samenhangend pakket van maatregelen. Het richt zich zowel op het beperken van de uitstroom uit arbeid als op het bevorderen van de reïntegratie.

Om de uitstroom uit arbeid te beperken gaat het om de volgende maatregelen:

- Het instellen van de Taskforce Ouderen en Arbeid om een mentaliteitsomslag bij werkgevers en werknemers te bevorderen ten aanzien van het denken over ouderen en om ondernemers te ondersteunen bij het

- vormgeven van het ouderenbeleid door middel van het aanreiken van goede praktijkvoorbeelden en het inrichten van een informatiepunt;
- Het verbeteren van de positie van oudere werknemers door middel van het bevorderen van leeftijdsbewust personeelsbeleid, employabilitybeleid en arbeidsomstandighedenbeleid, met een primaire verantwoordelijkheid voor sociale partners;
  - Het opnemen van een zogenaamde knipbepaling in de nieuwe Pensioenwet om het risico van verlies van pensioenaanspraken bij het aanvaarden van een lager gewaardeerde functie of kortere arbeidsduur op te vangen;
  - Het voorkomen dat werknemers van 57½ jaar en ouder worden ontslagen, door werkgevers voortaan een deel van de WW-uitkering te laten betalen;
  - Het stimuleren van oudere werknemers te blijven werken door de invoering van een specifieke arbeidskorting voor ouderen per 1 januari 2002 bovenop de arbeidskorting voor alle werkenden, variërend van 227 Euro (500 gulden) voor personen 58–61 jaar tot 681 Euro (1500 gulden) voor personen van 63–65 jaar;
  - Het toestaan per 1 januari 2002 dat werkgevers oudere werknemers die blijven werken een tot een bepaalde hoogte belastingvrije bonus toekennen. De hoogte van de bonus stijgt met de leeftijd analoog aan de specifieke arbeidskorting voor ouderen;
  - Het invoeren van een verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, beroep en beroepsopleiding:
    - een verbod op ontslag wegens het bereiken van een lagere pensioengerechtigde leeftijd dan 65 jaar, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is;
    - een verbod op onderscheid op grond van leeftijd op het terrein van de aanvullende pensioenen, met uitzondering van toetredingsleeftijden en van leeftijden voor het verkrijgen van het recht op pensioenuitkeringen en de toepassing van een leeftijds criterium in actuariële berekeningen;
    - indien bij de werving en selectie een leeftijdsgrens wordt gehanteerd, moet de objectieve rechtvaardiging hiervan worden aangegeven.
  - Het gefaseerd afschaffen van de fiscale facilitering van VUT.

Het kabinet neemt de volgende acties om de reïntegratie te bevorderen:

- Het stimuleren van werkgevers om ouderen in te schakelen in het arbeidsproces door aanpassing van de regeling afdrachtvermindering langdurig werklozen (VLW). Per 1 januari 2001 is de leeftijdsgrens van 57½ jaar verlaagd naar 50 jaar en is de grens van 130% WML opgetrokken naar 150% WML voor werknemers ouder dan 50 jaar;
- Het voor werkgevers financieel aantrekkelijker maken ouderen in dienst te nemen door hen vanaf 1 januari 2002 een korting op de WAO-premie voor hun oudere werknemers van 712 Euro (1570 gulden) per werknemer toe te kennen;
- Het stimuleren van sociale partners om bovenwettelijke uitkeringen te ontdoen van reïntegratiebelemmeringen;
- Het afhankelijk van de uitkomsten van een onderzoek naar de arbeidsmarktkansen van ouderen, herinvoeren van de sollicitatieplicht voor 57½ jarigen en ouder.

Van de convenantpartijen zijn sociale partners met name betrokken bij de maatregelen gericht op het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen vanwege hun primaire verantwoordelijkheid voor het leeftijdsbewust personeelsbeleid, employabilitybeleid en arbeidsomstandighedenbeleid in ondernemingen. Het kabinet heeft hierin een stimulerende en voorwaardenschepende taak.

12

*Wanneer wordt het wetsvoorstel met een verbod op leeftijdsdiscriminatie aan de Kamer toegezonden? (blz. 5, gezamenlijke conclusies)*

Het wetsvoorstel met het verbod op leeftijdsdiscriminatie is op 6 juli 2001 voor advies opgestuurd aan de Raad van State. De Raad van State heeft nog geen advies uitgebracht. Het wetsvoorstel wordt aan de Tweede Kamer toegezonden nadat de Raad van State haar advies hierover heeft uitgebracht.

13

*Wat zijn de kosten van omzetting van de VUT-regeling in de prepensioenregeling? Op welke termijn denkt de regering dat dit is geregeld? Wordt de afgesproken fasering in het wijzigen van het fiscale regime gerealiseerd?*

Op de lange termijn zijn met de omzetting van VUT- in prepensioenregelingen geen structurele kosten gemoeid. Het valt zelfs te verwachten dat de structurele kosten zullen dalen omdat de omzetting van VUT- in prepensioenregelingen over het algemeen gepaard gaat met een stijging van de gemiddelde uittredingsleeftijd en een verlaging van het gemiddelde uitkeringsniveau in prepensioenregelingen. Bovendien zijn VUT-regelingen als gevolg van de financiering op omslagbasis zeer gevoelig voor demografische ontwikkelingen. De huidige VUT-premies zullen in de komende jaren dus sterk stijgen. Indien VUT-regelingen in stand zouden blijven, zou de gemiddelde omslagpremie tussen nu en 2030 naar verwachting ongeveer verdubbelen (van gemiddeld 3,6% naar 6,4%) als gevolg van de vergrijzing.

De omzetting van de omslaggefinancierde VUT-regelingen naar de kapitaalgedekte prepensioenregelingen leidt in eerste instantie wel tot transitiekosten in de zin dat het prepensioen van werknemers met een onvolledige opbouw veelal wordt aangevuld door middel van een overgangsregeling. In gangbare prepensioenregelingen wordt in 35 à 40 jaar een volledige prepensioen opgebouwd. Dit betekent dat werknemers die binnen de voornoemde periode uittreden een onvolledig prepensioen zullen hebben wegens een tekort aan te realiseren opbouwjaren. Om dit tekort aan opbouwjaren aan te vullen, is een (omslaggefinancierde) overgangsregeling noodzakelijk tot de datum dat de laatste deelnemer met een tekort aan te realiseren opbouwjaren uittreedt.

De door het kabinet neergelegde fasering ten aanzien van de afschaffing van de fiscale facilitatie van VUT-regelingen zal, conform de eerdere aankondiging in het Kabinetsstandpunt Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers (Kamerstukken II 1999–2000, 27 046, nr. 1), per 1 juli 2002 worden geëffectueerd. Het kabinet zal onder meer de fiscale facilitatie van omslaggefinancierde regelingen voor vervroegde uittreding per 1 juli 2022 volledig beëindigen. Dit betekent dat ook de premie ter financiering van omslaggefinancierde overgangsregelingen per de voornoemde datum niet langer voor fiscale facilitatie in aanmerking zal komen. Toekomstige omslaglasten moeten dus naar voren worden gehaald en worden gekapitaliseerd. Het premieverhogende effect hiervan is gering, omdat de kosten voor overgangsregelingen ter aanvulling van onvolledig prepensioen rond 2022 sterk beginnen te dalen en er inmiddels geprofiteerd wordt van het rendement over het opgebouwde kapitaal.

De hoogte van de totale premie ter financiering van prepensioenregelingen, de structurele premie ter financiering van het prepensioen en de tijdelijke premie ter financiering en versnelde kapitalisering van een eventuele overgangsregeling, is afhankelijk van de wijze waarop een specifieke

prepensioenregeling en een eventuele overgangsregeling worden vormgegeven. Algemene uitspraken over de financiële voordelen van omzetting op de langere termijn en de transitiekosten op de kortere termijn zijn dan ook niet te maken. De transitiekosten zullen bovendien niet altijd (volledig) doorwerken in de premie. Pensioenfondsen die beschikken over voldoende reserves kunnen de overgangsregelingen geheel of gedeeltelijk uit eigen middelen financieren. Gemiddeld genomen, zal de benodigde premie voor prepensioenregelingen na 1 juli 2022, het moment dat de vergrijzing op een hoogtepunt komt, aanzienlijk (een aantal procentpunten) beneden het niveau van de premie voor VUT-regelingen komen te liggen, indien de laatstgenoemde regelingen voortgezet zouden worden.

14

*Zal onderzoek worden verricht naar de vraag of de fondsen die geen structurele wijziging in hun franchises hebben aangebracht een relatief hoge of lage franchise hebben? Wanneer wordt het onderzoek gestart en wanneer zijn de resultaten beschikbaar? (blz. 7, gezamenlijke conclusies)*

Het kabinet zal in 2002 nader onderzoek laten uitvoeren naar de ontwikkeling van franchises. Het kabinet streeft ernaar in 2002 nog de resultaten aan de Tweede Kamer toe te zenden

15

*Kan worden toegelicht in hoeveel CAO's afspraken zijn gemaakt over omzetting van VUT in prepensioen? In hoeveel CAO's zijn er geen afspraken gemaakt en wat zijn hiervan de redenen?*

In de voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2001 wordt een beeld gegeven van de afspraken die door sociale partners zijn gemaakt over de ombouw van VUT-regelingen in prepensioen- en flexibele pensioenregelingen. Uit een representatieve steekproef van 132 grotere CAO's, die gezamenlijk van toepassing zijn op 4,7 miljoen werknemers, blijkt dat ultimo 2000 in 94 CAO's afspraken over de omzetting van VUT- in prepensioen- of flexibele pensioen-regelingen zijn gemaakt. Ten opzichte van dezelfde steekproef die in 1999 is gehouden, blijken er in 2000 in 7 meer CAO's afspraken over omzetting te zijn gemaakt. De 94 CAO's waarin afspraken over omzetting van VUT-regelingen zijn gemaakt, hebben betrekking op 76% van de voornoemde 4,7 miljoen werknemers.

Uit dezelfde omvangrijke steekproef blijken in 28 CAO's met 675 100 werknemers geen afspraken over de omzetting van VUT-regelingen te zijn gemaakt. Ten aanzien van de overige 10 CAO's die in de steekproef zijn onderzocht, bestaat er geen helderheid over de gemaakte afspraken.

Het is aan sociale partners om afspraken te maken over de omzetting van VUT-regelingen in prepensioen- of flexibele pensioenregelingen als onderdeel van de onderhandelingen op het terrein van de arbeidsvoorwaarden. Er kunnen verschillende motieven aan ten grondslag liggen waarom er in bepaalde sectoren of bedrijven nog geen afspraken over omzetting door sociale partners zijn gemaakt. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat in sectoren of bedrijven met een relatief jong werknemersbestand de behoefte aan omzetting van VUT-regelingen op dit moment nog niet sterk wordt gevoeld.

16

*Hoe beoordeelt de regering het middel van afsluiten van een convenant ten opzichte van wetgeving? Is de regering van plan een nieuw convenant af te sluiten en wat zou hier in geregeld moeten worden? (blz. 7, gezamenlijke conclusies)*



Bij aanvullende pensioenen gaat het om arbeidsvoorwaarden waar sociale partners in eerste instantie verantwoordelijk voor zijn. De wetgeving is in beginsel beperkt tot waarborging van de toezeggingen. Het afsluiten van een convenant kan een aanvullend middel zijn om bepaalde doelen te bereiken: immers in dat geval worden deze doelen op basis van vrijwilligheid tot stand gebracht. Soms evenwel zijn wettelijke voorschriften noodzakelijk om deelnemers een minimale bescherming te bieden.

Ten aanzien van de vraag of het kabinet een nieuw convenant wil afsluiten kan worden opgemerkt dat dit nog onderwerp van beraad is.

17

*Wat is de oorzaak van het feit dat het aantal regelingen dat in het geheel geen nabestaandenpensioen kent is gestegen van 4% naar 8%? Waarom vindt de regering dit een goede ontwikkeling? (blz. 8, gezamenlijke conclusies)*

In het kader van het realiseren van de doelen van het pensioenconvenant (modernisering en kostenbeheersing) hebben sociale partners in een aantal gevallen het nabestaandenpensioen uit de pensioenregelingen gehaald. Anders dan wordt gesteld, acht de regering dit niet zozeer een goede ontwikkeling als wel een keuze van sociale partners in het kader van de eerder genoemde doelstellingen van modernisering en kostenbeheersing. Het staat sociale partners vrij de inhoud van een pensioenregeling te bepalen. Dat de regering afschaffing van het nabestaandenpensioen als zodanig niet bepleit, moge blijken uit het feit de in de wet 2b PSW/gelijke uitkeringen (Stb. 2000, 625) is bepaald dat het nabestaandenpensioen op risico-basis buiten het recht op uitruil op grond van artikel 2b PSW valt. Aldus wordt mogelijk gemaakt dat zonder grote kosteneffecten een nabestaandenpensioen kan worden gehandhaafd. In de memorie van toelichting bij deze wet heeft het kabinet aangegeven het als voordeel van een nabestaandenpensioen met een risico-karakter boven het in het geheel niet toezeggen van een nabestaandenpensioen te zien, dat zo voorzien wordt in een waarschijnlijk reële behoefte bij de deelnemers.

18

*Wanneer komt het ontwerp van de nieuwe Pensioenwet naar de Kamer komt? (blz. 1, pensioenmeetwijzer)*

In februari 2002 zal het kabinet aan de Tweede Kamer een notitie toezenden waarin op hoofdlijnen de beleidsrichting ten aanzien van de belangrijkste onderwerpen van de Pensioenwet beschreven wordt.

19

*De modernisering en de vergroting van de toegankelijkheid van pensioenregelingen moeten gepaard gaan met kostenbeheersing. De kosten van pensioenregelingen zijn op 1 januari 1998 en 1 januari 2001 gemeten. Op welke wijze wordt aan deze peilingen een vervolg gegeven?*

Het kabinet is voornemens de ontwikkeling van de kosten op macroniveau te monitoren. Over de wijze waarop dit wordt gedaan vindt nog overleg plaats.

20

*Ten aanzien van de diverse afspraken wordt geconcludeerd dat er aanzienlijke veranderingen en verbeteringen zijn gerealiseerd. Dat wordt vaak uitgedrukt in een bepaald percentage van alle regelingen. Hoe wordt hiermee verder gegaan, zodat de percentages in de toekomst nog verder stijgen in de gewenste richting? Wat is het vervolg op dit convenant?*

De Stichting van de Arbeid heeft in mei jongstleden de aanbevelingen «Moderne en betaalbare pensioenen voor iedereen» het licht laten zien. Hierin wordt opgeroepen de pensioenregelingen verder te moderniseren, de toegankelijkheid nog verder te vergroten en de witte vlekken nagenoeg volledig op te lossen. Deze aanbevelingen zullen worden geëvalueerd per 1 januari 2006. Het kabinet zal op basis van deze evaluatie te zijner tijd nauwkeurig bezien in welke mate de sociale partners in hun streven zijn geslaagd.

21

*Uit de evaluatie blijkt dat inmiddels 54% van de pensioenregelingen geen minimum toetredingsleeftijd meer stelt voor actieve deelnemers. Op welke wijze worden de overige 46% aangesproken om hun regelingen te ontdoen van deze toetredingsleeftijdeis? Is de regering voornemens om hiervoor wettelijke maatregelen te ontwerpen? (blz. 27, rapport evaluatieonderzoek).*

In 1997 gaf de Stichting van de Arbeid partijen betrokken bij arbeidspensioenregelingen in overweging de bestaande minimumleeftijdsgrenzen met betrekking tot deelname aan pensioenregelingen af te schaffen. Uit de evaluatie blijkt dat inmiddels 54% van de actieve deelnemers een pensioenregeling heeft die geen minimumleeftijd voor toetreding kent. Voor de overige 46% actieve deelnemers geldt dat hun pensioenregeling wel een toetredingsleeftijd kent. Slechts voor 0,1% van de deelnemers geldt dat deze toetredingsleeftijd hoger ligt dan 25 jaar (namelijk tussen de 26 en de 30 jaar). De ontwikkelingen inzake het verlagen dan wel geheel afschaffen van de toetredingsleeftijd laten derhalve zien, dat op dit punt de toegankelijkheid van pensioenregelingen sterk verbeterd is. In dit verband moet bedacht worden dat een minimumleeftijd op zich een handzaam instrument is om te voorkomen dat mensen die slechts incidenteel en zeer kortdurend arbeid verrichten, zoals vakantiewerkers, in de pensioenregeling vallen. In de SER-adviesaanvraag voor de nieuwe Pensioenwet heeft het kabinet aangegeven dat een leeftijdsgrens van 23 jaar (leeftijd volwassen minimumloon) een toegestane uitzondering kan zijn op het principe van algemene werking van een pensioenregeling.

22

*Bij meer dan 25% van de pensioenfondsen kunnen de personen met een tijdelijk dienstverband niet meedoen in de pensioenregeling. Waarom die uitsluiting? Hoe denkt de regering te bevorderen dat er ook voor deze groep een optimale toegankelijkheid van de regeling wordt gerealiseerd? (blz. 32, rapport evaluatieonderzoek)*

Het is wenselijk dat ook mensen met een tijdelijk dienstverband in principe pensioen kunnen opbouwen. Naar mate de arbeidsverhouding met de werkgever een meer duurzaam karakter krijgt is het immers ook voor mensen met een tijdelijk dienstverband meer van belang deel te kunnen nemen in de pensioenregeling. Bij zeer kortdurende incidentele arbeidscontracten is deelname in een pensioenregeling veelal niet aan de orde vanwege de marginale pensioenopbouw die dan plaatsvindt, alsmede de hoge administratieve lasten voor de pensioenuitvoerder.

De recente aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid («Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers») bevatten de dringende oproep aan het decentrale pensioenoverleg om zoveel mogelijk mensen met een tijdelijk dienstverband toe te laten treden tot de pensioenregeling. De afspraak de witte vlekken substantieel terug te dringen zal in 2006 worden geëvalueerd. Het kabinet zal de bestrijding van de witte vlekken nauwlettend volgen. Wanneer sociale partners er in 2006 onvoldoende in zijn geslaagd de witte vlekken voldoende terug te dringen, zal

het kabinet overgaan tot introductie van het voorschrift voor algemene werking van pensioenregelingen. Daartoe zal in de nieuwe Pensioenwet reeds de basis gelegd worden. Te zijner tijd zal hieraan eventueel nadere uitwerking gegeven worden.

23

*Hoe worden de middelen van het Fonds Voorheffing Pensioenvoorziening (FVP) ingezet om de witte vlekken terug te dringen? (blz. 34, rapport evaluatieonderzoek)*

De middelen van de Stichting Fonds Voortzetting Pensioenopbouw worden zoals bij de beantwoording van vraag 7 aangegeven, ingezet ten behoeve van de beperking van pensioenbreuk als gevolg van werkloosheid van werknemers boven de veertig jaar. Het terugdringen van de witte vlekken is reeds sinds lange tijd geen doelstelling van het Fonds Voortzetting Pensioenopbouw, onder andere tot uiting komend in de naamswijziging van Fonds Voorheffing Pensioenvoorziening in Fonds Voortzetting Pensioenopbouw.

24

*Hoe oordeelt de regering over het feit dat ondanks de goede uitkomsten van dit convenant er toch geluiden te beluisteren zijn om tot veranderingen in het wettelijk regime te komen?*

De goede uitkomsten van het convenant bevestigen voor het kabinet dat terughoudendheid geboden is bij de regelgeving op het terrein van aanvullende pensioenen. Sociale partners zijn primair verantwoordelijk voor aanvullende pensioenen en laten zien deze verantwoordelijkheid waar te kunnen maken. Bij de nieuwe Pensioenwet zal het uitgangspunt terughoudend te zijn bij regelgeving opnieuw gehanteerd worden. Buiten de voorstellen die gedaan worden in het kader van de nieuwe Pensioenwet heeft het kabinet geen behoefte aan nieuwe regelgeving.