

Juridische grenzen aan keuzevrijheid

De contractsvrijheid van werknemers en werkgevers op pensioenterrein is sterk beperkt. Binnen de pensioenregeling hebben zij wel keuzerechten maar Europees recht stelt grenzen aan verruiming hiervan door de wetgever. Toch is pensioen ten behoeve van zorg of de aflossing van hypotheekschuld niet op voorhand onmogelijk, evenmin als verruiming van beleggingsmogelijkheden in de uitkeringsfase.

SIJBREN KUIPER

Onderzoeker aan de Radboud Universiteit Nijmegen en advocaat bij Van Doorne NV

In het publieke debat vraagt men zich af of het nog van deze tijd is om werknemers in een pensioenkeurslijf te persen zonder keuzevrijheid en met minimale macht over wat er met een groot deel van hun salaris gebeurt (De Beer *et al.*, 2014). Zo is keuzevrijheid een van de thema's van de in 2014 gestarte Nationale pensioendialoog. Dit betekent dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid burgers en professionals bevrageert over de wenselijkheid van keuzevrijheid in het Nederlands pensioenstelsel.

Keuzevrijheid ten aanzien van pensioen is bij wet gereguleerd, met name in de Pensioenwet en de Wet BPF 2000. Voor degenen die zich mengen in het

debat over meer of minder keuzevrijheid, is het zinvol kennis te nemen van die regulering. Werkgevers en werknemers kunnen daaruit opmaken wat zij reeds nu mogen kiezen. Dit geeft beleidsmakers handvatten om te beoordelen waar wetswijziging nodig is. Onder het huidige recht is een aantal keuzes toegestaan, zodat de wetgever in deze gevallen niet hoeft in te grijpen om keuzevrijheid te bewerkstelligen: werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders zijn hier aan zet. Bij keuzes die nu niet mogelijk zijn, is het de vraag in hoeverre de Nederlandse wetgever deze kan en mag introduceren; dat is mede afhankelijk van Europees recht. Hierna volgt een analyse van de huidige keuzeregulering en van enkele mogelijkheden om daaraan nieuwe keuzerechten toe te voegen.

CONTRACTSVRIJHEID BIJDT WEINIG KEUZE

Veruit het merendeel van de Nederlandse beroepsbevolking neemt verplicht deel in een bedrijfstakpensioenfonds. Een verplichtstelling komt tot stand bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven binnen de betreffende bedrijfstak. Voorwaarde is dat de aanvragers een belangrijke meerderheid van de in die bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigen.

Verplichtstelling heeft tot gevolg dat de werkgevers in de bedrijfstak en hun werknemers bij wet dwingend zijn gebonden aan de statuten en reglementen van het verplicht gestelde pensioenfonds. Het ontbreekt

hun op dit punt dus aan individuele contractsvrijheid. Slechts via organen van het bedrijfstakpensioenfonds of indirect via de vakbonden of werknemersorganisaties, kunnen zij invloed uitoefenen op de statuten en reglementen van het fonds. Invloed op de verplichtstelling hebben werkgevers en werknemers in de regel slechts via de vakbonden of werkgeversorganisaties die de verplichtstelling hebben aangevraagd (Kuiper, 2013). Voor de werknemers die gebonden zijn aan een verplichtstelling resteert gebonden keuzevrijheid, namelijk binnen de kaders van de pensioenregeling waaraan men deelneemt.

Binding aan een verplichtstelling staat er overigens niet aan in de weg dat werkgevers en werknemers een aanvullende pensioenregeling mogen overeenkomen, maar veel keuzeruimte levert dit niet op. De fiscale regelgeving begrenst de financiële aantrekkelijkheid van een dergelijke aanvullende regeling. Overschrijdt de totale pensioenopbouw de fiscale maxima, dan leidt dit tot sancties voor de werknemer – namelijk, de gehele pensioenaanspraak belast tegen maximaal 52 procent en een boeterente van 20 procent van de waarde van die pensioenaanspraak.

Ontbreekt een verplichtstelling, dan beschikken werkgevers en werknemers veelal evenmin over volledige contractsvrijheid. Zo kunnen werkgevers gebonden zijn aan een collectieve arbeidsovereenkomst met daarin een pensioenbeding. Het staat een werkgever niet altijd vrij om af te wijken van die cao. En dan is er nog de bijzondere regel van artikel 7 lid 4 Pensioenwet. Dat artikel veronderstelt een fictief – onherroepelijk – aanbod van de werkgever aan de werknemer om een pensioenovereenkomst te sluiten. De wet schrijft de inhoud van dat fictieve aanbod dwingend voor. Vanwege het onherroepelijke karakter kan de werkgever het aanbod niet intrekken. Dit verlies van contractsvrijheid aan de zijde van de werkgever fungeert als sanctie op het niet tijdig informeren van een nieuw in dienst getreden werknemer over de vraag of hem al dan niet een aanbod – op normale wijze – tot het sluiten van een pensioenovereenkomst wordt gedaan. Dit raakt overigens slechts werkgevers die een pensioenregeling hebben – maar waaraan bijvoorbeeld niet alle werknemers deelnemen.

Het voorgaande heeft tot gevolg dat werknemers en werkgevers in Nederland slechts zeer beperkt individueel kunnen bepalen of zij al dan niet onderling een pensioenregeling afspreken.

INFORMATIEGEBREK BIJ UITVOERERSKEUZE

Staat deelname aan een pensioenregeling eenmaal vast, dan resteren er voor de werknemer keuzerechten binnen die regeling – daarover later meer. De werknemer beschikt niet over het recht om zelfstandig een uitvoerder van zijn pensioenregeling te kiezen. Overigens kende de toenmalige Pensioen- en spaarfondsenwet deze mogelijkheid wel. Voorwaarde was een zogenaamde C-polistoezegging. Dit kwam erop neer dat de werkgever zijn werknemer in staat stelde om een overeenkomst te sluiten met een verzekeraar. De werknemer kon zo zelf een uitvoerder bij de pensioentoezegging kiezen. De Pensioenwet heeft per 1 januari 2007 een einde gemaakt aan deze keuzemogelijkheid. Dat was overigens niet zonder reden.

Naar het oordeel van de wetgever hadden C-polissen geen toegevoegde waarde (MvT PW, 2005). In de praktijk zouden zij nauwelijks flexibiliteit opleveren, vanwege ten eerste contractuele blokkeringsclausules waardoor werknemers alleen konden handelen met toestemming van de werkgever, ten tweede onderworpenheid aan collectieve mantelcontracten tussen werkgever en verzekeraar waardoor de facto geen werknemerskeuze van de verzekeraar mogelijk was en ten derde de kennelijk geregeld voorkomende situatie dat bij een nieuwe werkgever de polis van de werknemer niet kon worden voortgezet omdat de nieuwe werkgever een eigen – afwijkende – regeling had.

Het is de vraag of het afschaffen van de C-polis-systematiek niet een wat rigoureuze oplossing is geweest van de genoemde problematiek. De wetgeving op dit punt is overeenkomstig de wensen van de wetgever inderdaad eenvoudiger geworden. En de systematiek om uitsluitend bij werkgevers een onderbrengingsplicht te leggen, is ook consequenter doorgevoerd. De waarde daarvan is echter nauwelijks te kwantificeren. Bovendien staat ertegenover dat een in potentie subtiel systeem van keuzerechten is afgeschaft zonder dat er gericht of op gedetailleerd niveau naar oplossingen voor de manco's in het systeem is gezocht. Kortom: een herbeoordeling van dit keuzerecht ligt voor de hand.

De deelnemer die een andere uitvoerder wenst, staat niet volledig met lege handen. In de opbouwfase van zijn pensioen beschikt hij over het recht de waarde van opbouwde pensioenaanspraken over te dragen naar een andere pensioenuitvoerder (art. 70-92 Pensioenwet) indien hij wisselt van baan. Als ontvanger kan slechts optreden de pensioenuitvoerder die

de pensioenregeling uitvoert waaraan een deelnemer deelneemt op het moment van de overdracht. Volledig vrije uitvoerderskeuze is er dus bepaald niet.

Een bijzondere vorm van waardeoverdracht doet zich voor bij het bereiken van de pensioendatum (art. 80-82 Pensioenwet). Bij overdracht naar een ander-soortige uitvoerder dan een pensioenfonds is het niet nodig dat er reeds een contractuele band met de nieuwe uitvoerder bestaat. Toch zijn de keuzemogelijkheden beperkt. Ten eerste omdat pensioen opgebouwd bij een pensioenfonds erbuiten valt: fondsen zijn slechts op basis van vrijwilligheid bevoegd tot meewerken. Ten tweede omdat het overdrachtsrecht slechts

Een in potentie subtiel systeem van keuzerechten is afgeschaft zonder dat er naar oplossingen voor de manco's in het systeem is gezocht

aanspraken betreft die volgen uit een kapitaal- of premieovereenkomst. Degenen met een uitkeringsovereenkomst, zoals bijvoorbeeld een middelloonregeling, kunnen er geen gebruik van maken.

De praktijk laat zien dat er enige kanttekeningen zijn te plaatsen bij de mate waarin waardeoverdracht ook werkelijk functioneert als een systeem van individuele keuzerechten. Een steekproef onder voor waardeoverdracht in aanmerking komende baanwisselaars heeft laten zien dat slechts 39 procent van hen ook daadwerkelijk pensioenaanspraken overdraagt. Een meerderheid van 56 procent van de ondervraagden zegt niet te hebben overgedragen omdat men niet wist dat het kon of omdat men zich er eenvoudigweg niet mee bezig heeft gehouden (Berden *et al.*, 2010). Kennelijk is informatievoorziening over waardeoverdracht cruciaal voor het fungeren voor deze vorm van keuzevrijheid. Wenst men keuzevrijheid te bevorderen, dan is het derhalve een goede zaak om deelnemers bij aanvang in een nieuwe pensioenregeling te informeren over de mogelijkheden van waardeoverdracht.

UITVOERDERSKEUZE MET BEHOUD VAN VERPLICHTSTELLING

Het Nederlandse wettelijke systeem waarin een pensioenfonds voor een bedrijfstak verplicht wordt gesteld, sluit iedere uitvoerderskeuze uit voor degenen die gebonden zijn aan die verplichtstelling. Een werkgever, evenals degene met gemoedsbezwaren, zou nog binnen de beperkte mogelijkheden van de wet kunnen proberen om een vrijstelling te krijgen (art. 13 en 14 Wet BPF 2000 en art. 2-6 Vrijstellingsbesluit Wet BPF 2000). En voor de tijdelijk in Nederland werkzaam is ontheffing mogelijk. Daardoor herleeft het oorspronkelijke recht – van de werkgever – om een uitvoerder te kiezen. Uiteraard zou de werkgever ook nog zijn bedrijfsactiviteiten kunnen aanpassen zodat hij buiten de bedrijfstak valt. Dit is veelal slechts een reële optie voor ondernemingen die zodanig gesplitst kunnen worden dat een of meerdere na splitsing ontstane entiteiten een activiteit uitoefenen die buiten de werksfeer van de verplichtstelling vallen – bijvoorbeeld afsplitsing van R&D-afdelingen.

Dat een ander systeem denkbaar is, bewijst de Nederlandse systematiek voor vrije beroepen – zoals apothekers, fysiotherapeuten, medisch specialisten, verloskundigen en tandartsen. Voor hen is niet het fonds, maar de regeling verplicht gesteld (art. 5 Wvb). Via het collectief van een beroepspensioenvereniging zoeken zij een uitvoerder. Dat systeem levert op zichzelf geen individuele keuzevrijheid op (Lutjens, 2014). Maar de systematiek van zeggenschap via pensioenverenigingen – en dus niet via de op een veelheid aan arbeidsvoorwaarden en belangen gerichte sociale partners – resulteert mogelijk wel in een vorm van zeggenschap die de behoefte aan individuele keuzevrijheid kan doen verminderen (Van der Zwan, 2013).

Verplichtstellingen zijn er overigens niet voor de eeuwigheid, want de Minister van SZW kan ze intrekken (art. 11 Wet BPF 2000). Onvoldoende representativiteit van de aanvragers van een verplichtstelling is daarvoor een reden. Werkgevers en werknemers kunnen die representativiteit beïnvloeden – en daarmee de intrekking bewerkstelligen – door hun lidmaatschap van de aanvragende werkgevers- of werknemersorganisatie op te zeggen. Vanwege de sterk fictieve toetsing van de representativiteit van werknemersorganisaties, biedt dat vooral werkgevers mogelijkheden (Kuiper, 2013).

Desalniettemin biedt de wettelijke intrekkingssystematiek een interessant perspectief op keuzevrijheid. Intrekking kan namelijk ook – op verzoek

– voor een gedeelte van een bedrijfstak. De representativiteitsmeting van sociale partners verschuift dan naar een meting binnen het deel van de bedrijfstak waarvoor intrekking wordt gevraagd. Het is niet ondenkbaar dat lokale – alternatieve – representativiteit door de werkgevers en werknemers binnen het betreffende bedrijfstakdeel eenvoudiger is te organiseren dan representativiteit voor de gehele bedrijfstak. Het is ook niet onaannemelijk, dat de stem van een individu bij een dergelijk kleinschaliger initiatief relatief zwaarder weegt en daarmee voor hem een zeggenschapsvorm creëert die beter tegemoetkomt aan zijn keuzebehoeften. Gedeeltelijke intrekking zou zodoende wellicht kunnen voorzien in een behoefte aan maatwerk.

De vraag is dan: hoe groot moet (of hoe klein mag) het bedrijfstakdeel zijn waarvoor intrekking kan worden gevraagd? De wet schrijft dat niet voor; beleidsregels van de Minister zijn bepalend. Daaruit blijkt dat intrekken denkbaar is voor delen van een bedrijfstak met een eigen collectieve arbeidsvoorwaardenregeling. De beleidsregels benadrukken dat het deel van de bedrijfstak waarvoor de verplichtstelling wordt ingetrokken, zich zal moeten onderscheiden van andere delen. Dat onderscheid kan gelegen zijn in de bedrijfsactiviteiten, maar ook in een afwijkende arbeidsvoorwaardenregeling (arbeidsvoorwaarden anders dan pensioen) voor een bepaalde groep. Dit biedt een flexibele intrekkingregeling die bovendien zonder wetswijziging kan worden verruimd (bijvoorbeeld wanneer het teruggeven van keuzevrijheid ondanks een verplichtstelling een politieke wens blijkt te zijn).

GRENZEN AAN NIEUWE PENSOENKEUZEREGELS

Een werknemer heeft keuzerechten wanneer hij deelneemt aan een pensioenregeling. Dit zijn het recht op uitruil van de ene pensioensoort voor een andere, de keuze voor een andere ingangsdatum van de pensioenuitkering en de keuze voor eerst hogere en dan een lagere uitkering. Een pensioenregeling kan voorts de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting en van beleggingsvrijheid bieden. Een vraag van andere orde is welke keuzemogelijkheden daaraan kunnen worden toegevoegd door degenen die de inhoud van een pensioenregeling vormgeven. Hierna volgen enkele kanttekeningen bij alternatieve uitkeringsvormen, vrije keuze van premies en bijdragen en het bieden van beleggingskeuzes.

Uitkeringsvorm

Er is een debat over de introductie van alternatieve pensioenuitkeringsvormen. Met name uitkeringen ten behoeve van zorg, wonen en in de vorm beleggings-eenheden staan in de belangstelling. De Pensioenwet staat nu nog niet toe om voor die uitkeringsnormen te kiezen. Uitkeringen in beleggings-eenheden zijn geen geldelijke, vastgestelde uitkeringen en kwalificeren daarom niet als pensioen in de zin van de Pensioenwet (MvT PW, 2005; KII, 2009). Uitkeringen ten behoeve van zorg en wonen – en ook pensioen in natura en daarmee direct in de vorm van wonen of zorg – passen evenmin in het huidige wettelijk kader. Ook deze uitkeringen zijn geen pensioen in de zin van de Pensioenwet. De uitkeringen strekken namelijk niet tot een inkomensvoorziening bij ouderdom, wegens arbeidsongeschiktheid of, in het geval van overlijden van een werknemer, vanwege dat overlijden. Voor de natura-uitkering komt daar nog bij dat het geen geldelijke, vastgestelde uitkering is.

De Nederlandse wetgever zou aan de hand van het voorgaande kunnen besluiten om de wet te wijzigen. Het is dan echter van belang om rekening te houden met de EU-pensioenfondsenrichtlijn. Die richtlijn definieert wat een pensioeninstelling – en daaronder vallen pensioenfondsen en PPI's – als pensioen mag uitkeren. De richtlijn rekt tot pensioenuitkeringen uitsluitend “uitkeringen die worden uitbetaald bij het bereiken of naar verwachting bereiken van de pensioendatum, of, wanneer deze een aanvulling op die uitkeringen vormen en op bijkomende wijze worden verstrekt, in de vorm van betalingen bij overlijden, arbeidsongeschiktheid of beëindiging van de werkzaamheid, dan wel in de vorm van ondersteunende betalingen of diensten in geval van ziekte, behoefte of overlijden.”

Het is zeer twijfelachtig of bijvoorbeeld uitkeringen ter aflossing van hypotheekschuld daaronder zouden kunnen vallen. Maar zelfs als dat niet het geval is, zijn er nog wel enige mogelijkheden om uitkeringen ten behoeve van zorg en wonen in de wet te introduceren. De pensioeninstelling verricht met het aanbieden van die alternatieve uitkeringen mogelijk een nevenactiviteit in de zin van art. 7 van de Richtlijn. Dat is toegestaan. Echter over de mate waarin heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie zich vooralsnog niet uitgelaten. Trekt men een parallel met de vergelijkbare bepaling uit de EU-Levensverzekeringsrichtlijn (art. 6 lid 1 onder b) dan blijkt dat de in het artikel

besloten taakafbakening zich richt op het beschermen van deelnemers tegen activiteiten die kunnen leiden tot verliezen die de solvabiliteit van de pensioeninstelling aantasten. Het doen van uitkeringen gericht op zorg of wonen, is niet noodzakelijkerwijs een activiteit die een dergelijk risico in zich draagt, bijvoorbeeld in het geval de regeling in periodes van beperkte solvabiliteit ook beperkte uitkeringsrechten kent ter zake van zorg en wonen.

Premies en bijdragen

Premies en bijdragen aan een pensioenregeling zijn bij wet gereguleerd. Wellicht de meest ingrijpende vorm van keuzebeperking ten aanzien van de premiestelling is de verplichte doorsneeopbouw bij verplicht

Of de doorsneepremie werkelijk noodzakelijk is, valt te betwijfelen want het Hof van Justitie van de Europese Unie laat op meerdere manieren ruimte voor solidariteit

gestelde bedrijfstakpensioenfondsen (art 8 lid 1 Wet BPF 2000). De doorsneepremie houdt in dat de door en voor deelnemers verschuldigde bijdrage voor alle deelnemers gelijk is of voor alle deelnemers een gelijk percentage bedraagt van het loon dan wel van het gedeelte van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen. De kritiek op de doorsneepremie betreft in hoofdzaak de gevallen waarin deze wordt gecombineerd met een doorsneeopbouw. Bij een doorsneeopbouw verwerft iedere deelnemer pensioenaanspraken ter hoogte van eenzelfde percentage van het pensioengevend salaris. De opbouw is niet afhankelijk van de periode waarbinnen de ingelegde premie nog kan renderen. De critici menen dat de combinatie van doorsneeopbouw en een doorsneepremie leidt tot ongewenste subsidiëring van ouderen door jongeren en van langlevenden – en daarmee hoogopgeleiden en hoge inkomens – door kortlevenden – en daarmee laagopgeleiden en lage inkomens (CPB, 2013).

Met de kritiek op de doorsneepremie is de vraag urgent of op dit punt meer contractsvrijheid geboden zou kunnen worden door de wetgever. Vanuit juridisch perspectief zijn daar op zichzelf niet zo veel bezwaren tegen, al is wel een wijziging van de Wet BPF 2000 nodig om ook bij uitvoering door verplicht gestelde pensioenfondsen de doorsneepremie te verlaten. Van de doorsneeopbouw zou men kunnen betogen dat een wettelijk plicht tot het hanteren daarvan ook thans niet bestaat. Immers, de wet schrijft slechts tijdsevenredige verwerving van pensioenaanspraken voor (art. 17 Pensioenwet). Dat is niet hetzelfde als doorsneeopbouw. Dat er bij evenredige verwerving geen rekening mag worden gehouden met de periode waarin de premie nog rendeert, bepaalt de wet immers niet. Dat laat enige ruimte om ook binnen de kaders van het vereiste van tijdsevenredige verwerving, te kiezen voor iets anders dan een doorsneeopbouw.

Schrapping van de doorsneesystematiek kent het gevaar dat de wettelijke systematiek van verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen onhoudbaar wordt. Inkomensherverdeling ten gevolge van de doorsneepremiesystematiek kan namelijk worden beschouwd als een vorm van solidariteit die eraan bijdraagt dat het Nederlandse systeem van verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenregeling in lijn is met het EU-mededingingsrecht. Of de doorsneepremie voor dat doel werkelijk noodzakelijk is, valt te betwijfelen. Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) laat namelijk op meerdere manieren ruimte voor solidariteit. Afdoende is ten eerste dat de regeling wordt gefinancierd door bijdragen waarvan het tarief niet stelselmatig evenredig is aan het verzekerde risico en ten tweede dat de verstrekte prestaties en verleende dekkingsomvang vanwege de regeling niet evenredig zijn aan het bedrag van de betaalde bijdragen.

Beleggingskeuzes

Sommige werknemers wensen invloed op het generieke beleggingsbeleid van hun pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld vanwege sociaal-maatschappelijke voorkeuren (Hollanders *et al.*, 2013). Een enkeling wil verdergaande invloed: actief beleggen met pensioenpremies. Individuele beleggingskeuzes kunnen – gewezen – deelnemers in een pensioenregeling uitsluitend maken bij premieovereenkomsten. De pensioenuitvoerder zal daartoe dan wel de mogelijkheden moeten bieden. Een wettelijke plicht is dat niet.

De mate van invloed die een gewezen deelnemer minimaal moet of maximaal mag hebben, wordt niet door de Pensioenwet bepaald. Daardoor kan de beleggingsvrijheid per pensioenregeling en daarbinnen weer per deelnemer variëren. Toelaatbaar zijn keuzes op het niveau van individuele investeringen – aandelen, beleggingsfondsen et cetera – maar ook keuzes tussen enkele beleggingsprofielen. Een keuze tussen beleggingsprofielen is tamelijk standaard, waarbij vaak een keuze wordt geboden tussen defensief, neutraal en offensief. Men zou echter ook kunnen denken aan beleggingsprofielen die meer gericht zijn op ethische of sociaal-maatschappelijke voorkeuren, bijvoorbeeld de keuze voor een portefeuille gericht op milieuvriendelijke investeringen.

Indien de deelnemer of de gewezen deelnemer de verantwoordelijkheid voor de beleggingen overneemt, ontstaan voor de pensioenuitvoerder advies- en beoordelingsverplichtingen. Regel is dat indien de deelnemer of de gewezen deelnemer de verantwoordelijkheid voor de beleggingen heeft overgenomen, de pensioenuitvoerder de gewezen deelnemer adviseert over de spreiding van de beleggingen in relatie tot de duur van de periode tot pensioendatum, waarbij het beleggingsrisico kleiner wordt naarmate de pensioendatum nadert (art. 52 lid 3 Pensioenwet). Voorts is het de regel dat de pensioenuitvoerder ten minste een keer per jaar onderzoekt of de beleggingen van de deelnemer of gewezen deelnemer zich binnen verantwoorde grenzen bevindt en hij de gewezen deelnemer over de resultaten van dat onderzoek informeert (art. 52 lid 4 Pensioenwet).

Staatssecretaris Klijnsma heeft in december 2014 de Hoofdlijnennota optimalisering wettelijk kader voor premieovereenkomsten aangeboden aan de Tweede Kamer. De daarin neergelegde gedachte is dat de huidige wetgeving omtrent beleggingskeuzes knelt omdat alleen in de opbouwfase en niet daarna beleggingsrisico gelopen mag worden. Een risicodragende uitkering na pensioendatum zou leiden tot een hogere verwachte pensioenuitkering met verbetering van de verwachte koopkracht. Invoering van dergelijke risicodragende uitkeringen vergt aanpassing van de Pensioenwet. Niet alleen op het punt van de definitie van pensioen – die zou dan meer moeten gaan omvatten dan alleen vastgestelde uitkeringen – maar ook ten aanzien van de zorgplicht van uitvoerders bij het faciliteren van beleggingskeuzes.

Met een keuze voor doorbeleggen in de uitkeringsfase wordt de in 2007, bij het aannemen van de

Pensioenwet, gehuldigde gedachte verlaten dat er na de pensioendatum zekerheid dient te zijn in euro's. Tot op zekere hoogte past enige mate van beleggingsvrijheid in de uitkeringsfase binnen de EU-pensioenfondsenrichtlijn. Deze richtlijn veronderstelt dat pensioenuitkeringen gewoonlijk leiden tot een annuïteit, teneinde financiële zekerheid te bewerkstelligen. Het zal afhangen van de uiteindelijke implementatie van de voorgestelde beleggingsmogelijkheden na pensioneren of zij binnen deze Europeesrechtelijke zekerheidsgrenzen blijven.

CONCLUSIE EN BELEIDSIMPLICATIES

De introductie van meer keuzevrijheid in het Nederlands pensioenstelsel wordt vaak geassocieerd met een efficiëntere uitvoering en een betere aansluiting bij de preferenties van werknemers en werkgevers. Dit betreft ook de voorkeuren die zich uitstrekken tot zorgbehoefte – denk aan een vorm van pensioen in natura – en wonen – bijvoorbeeld aflossen van hypotheekschuld met pensioengelden. Tegenstanders van keuzevrijheid zullen erop wijzen dat mensen te weinig zullen sparen voor hun pensioen, de solidariteit zal afnemen en de uitvoeringskosten zullen stijgen.

Uit het voorgaande blijkt dat het merendeel van de Nederlandse werknemers vanwege verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds of vanwege een pensioenregeling bij cao weinig te kiezen heeft voor wat betreft de vraag of hij al dan niet wil deelnemen in een pensioenregeling. De werknemer die hierop invloed wil hebben, zal zich moeten wenden tot vakorganisaties betrokken bij de verplichtstelling of cao. De wet laat evenwel ruimte om ook op kleinschalig niveau – bijvoorbeeld een gedeelte van een bedrijfstak – gehoor te geven aan verzoeken van werkgevers en werknemersverzoeken. Zo kan namelijk binnen het huidige wettelijk kader een verplichtstelling worden ingetrokken op subbedrijfstakniveau. Dat biedt ruimte voor maatwerk.

Individuele uitvoerderskeuze is niet iets nieuws. Tot aan 1 januari 2007 bestond een dergelijk keuzerecht in de vorm van de zogenaamde C-polistoezeggingen maar bij de invoering van de Pensioenwet is het afgeschaft. Het keuzerecht zou in de praktijk onvoldoende flexibiliteit bieden. Die flexibiliteit is niet toegenomen door het keuzerecht geheel af te schaffen. Een meer probleemgerichte aanpak is bij nader inzien wellicht alsnog het overwegen waard.

Neemt men eenmaal deel in een regeling, dan zijn er mogelijkheden om via waardeoverdracht van uit-

voerder te wisselen voor wat betreft de in het verleden opgebouwde aanspraken. Deze mogelijkheden zijn echter zeer beperkt. Bovendien blijkt dat werknemers van dat recht weinig gebruik maken omdat zij niet voldoende bekend zijn met de wettelijke mogelijkheden van waardeoverdracht. Dit is een argument voor meer inzichtelijke informatie over waardeoverdrachtmogelijkheden.

Indien de wetgever alternatieve uitkeringsvormen, zoals pensioen ten behoeve van zorg of aflossing van hypotheekschuld, wenst te introduceren, dan kent dat Europeesrechtelijke grenzen. Onmogelijk is het evenwel niet. Deze Europeesrechtelijke grenzen spelen ook een rol bij het verruimen van de mogelijkheden van door werkgevers en werknemers gekozen premieverdeling, in het bijzonder het loslaten van de doorsneepremie. Ook dit is op voorhand niet onmogelijk, zij het dat dan andere vormen van solidariteit nodig zijn. Denk dan bijvoorbeeld aan het in stand houden van de verplichting voor verplicht gestelde pensioenfondsen voor het vormen van één financieel geheel – in tegenstelling tot splitsing van vermogens per pensioenregeling. Deze Europeesrechtelijke grenzen spelen een beperkte rol bij het verruimen van beleggingsmogelijkheden in de uitkeringsfase bij premieovereenkomsten. Op dit terrein lijkt de Nederlandse wetgever tamelijk autonoom te kunnen opereren.

LITERATUUR

- Beer, P.T. de, J. de Deken, D.A. Hollanders et al. (2014) Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op? *AIAS Working Paper*, 152.
- Berden, C., L. Kok en I.R.W. Witte (2010) *De praktijk van waardeoverdracht*. Amsterdam: SEO economisch onderzoek.
- CPB (2013) *Eindrapportage Voor- en nadelen van de doorsneesystematiek*. Den Haag: CPB.
- Hollanders, D.A., S.H. Kuiper en N.A.J. van der Zwan (2013) Maatschappelijk gemotiveerd beleggingsbeleid van Nederlandse pensioenfondsen. *TPEdigitaal*, 7(3), 82–101.
- Kuiper, S.H. (2013) Zeggenschap in het Nederlandse pensioenstelsel: De bevoegdheden van werkgevers en werknemers om een pensioenuitvoerder te kiezen. *AIAS Working Paper*, 135.
- Lutjens, E. (2014) Verplichte deelneming pensioenregeling versus keuzevrijheid en alternatieve oplossing. *TPV*, 2014(41).
- Zwan, N.A.J. van der (2013) Collectieve zeggenschap in het Nederlandse pensioenstelsel: De beroepspensioenvereniging. *AIAS Working Paper*, 128.

WET- EN REGELGEVING

- EU- Levensverzekeringsrichtlijn, Richtlijn 2002/83/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 november 2002 betreffende levensverzekering, PbEG 2002, L 345/1.
- EU-pensioenfondsenrichtlijn, Richtlijn 2003/41/EG van het Europees Parlement en de Raad van 3 juni 2003 betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, PbEG 2009, L 235/12.
- KII (2009) Kamerstukken II 2008–2009, 30413(119).
- MvT PW (2005) Kamerstukken 2005–2006, 30413(3).
- Pensioenwet, Wet van 7 december 2006 houdende regels betreffende pensioenen, Stb. 2006, 705, zoals laatst gewijzigd bij Stb. 2014, 567.
- Vrijstellingsbesluit Wet BPF 2000, Besluit van 21 december 2000, houdende regels met betrekking tot de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder een bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds verleent, kan verlenen, intrekt en kan intrekken, Stb. 2000, 633, zoals laatst gewijzigd bij Stb. 2014, 531.
- Wet BPF 2000, Wet van 21 december 2000, houdende nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, Stb. 2000, 628, zoals laatst gewijzigd bij Stb. 2014, 527.
- Wvb, Wet van 6 oktober 2005, houdende nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling, Stb. 2005, 526, zoals laatst gewijzigd bij Stb. 2014, 578.