



Sector Levensverzekering

Aan de leden van de Werkgroep Artikel 13 WTV
alsmede de leden van de Task Force Artikel 13 WTV

Den Haag, 18 januari 1996

Referentie : BB-Leven/09709/JS
Betreft : rapport Task Force artikel 13 WTV

Dames en heren,

Hierbij bieden wij u aan onze rapportage met betrekking tot onze analyse van de standpunten en argumenten omtrent afschaffen van de wet verplichtstelling. Tevens is een eerste aanzet voor een plan van aanpak en communicatieplan hierin opgenomen. Dit conform onze opdracht van de Werkgroep artikel 13 WTV.

De afgelopen 2 maanden hebben we met enthousiasme en voortvarendheid gewerkt aan het opnieuw leven inblazen van met name het standpunt van het Verbond omtrent afschaffing van de Wet verplichte deelneming van bedrijven in een bedrijfspensioenfonds.

We hopen dat, mede door de geplande activiteiten, de aanvankelijke voorsprong van de VB op z'n retour komt. Uit de NIPO-onderzoeken blijkt in ieder geval een groeiend uiten van werkgevers voor het afschaffen van de verplichtstelling. Het is dan ook zaak deze werkgevers de komende tijd actief te mobiliseren om dit standpunt ook richting de politiek en publieke opinie te uiten.

Hiervoor zal de Task-Force een nadrukkelijk stuwende, sturende en coördinerende rol gaan vervullen in zowel het benaderen van werkgevers alsmede in het verder uitvoeren van het communicatie-traject.

De Task-Force zal per 1 februari 1996 een enigszins gewijzigde samenstelling krijgen. De heer Sarton zal het team verlaten. Voor hem is nog geen vervanging gevonden. Het is wenselijk om ook een afvaardiging van Reaal te hebben.

Het rapport biedt ons inziens vele argumenten voor afschaffing van de Wet verplichte deelneming als ook een beschrijving van de standpunten in het krachtenveld.

Wellicht overbodig maar toch willen we u erop wijzen dat het rapport voor intern gebruik is aangezien in dit rapport een onderhandelingsmodel en een communicatieplan is opgenomen wat ons inziens zeker niet buiten de direct betrokkenen bekend dient te worden.

We wensen u veel leesplezier.

Met vriendelijke groet,

namens de Task-Force Artikel 13 WTV



Drs. J.L. van Sloten
stafffunctionaris

" DE BRONTOSAURUS- OF DE BASISREGELING EN
HET WEL OF NIET VERPLICHT STELLEN "

Rapport Task Force Art. 13 WTV fase 1.

VERTROUWELIJK - uitsluitend bestemd voor geadresseerde

Verbond van Verzekeraars

nr. : TFA 96/03

datum: 15-01-1996

van : mevr. mr. I.M.H. de Groen

mevr. mr. J.M. Wilms

drs. J.W. de Jong

mr. M.L.A.M. Sarton

mr. M.B.M. Willigers

drs. J.L. van Sloten

INHOUDSOPGAVE

	pag
0. Management-resumé.	
0.1. Consequenties van een vrije marktwerking.	1
0.2. Een task force vanuit het Verbond.	1
0.3. Ontwikkelingen in de dagelijkse praktijk.	1
0.4. Het gezamenlijke standpunt van de verzekeraars.	2
1. Historisch perspectief/context.	
1.1. Geschiedenis verplichtstelling BPF'en.	3
1.2. De opinie van werkgevers en de dispensatiepraktijk.	3
1.3. De Europese dimensie	4
2. Standpunten vanuit het krachtveld	5
3. Voor- en nadelen van een verplichte deelneming.	
3.1. Aangevoerde voordelen van verplichte deelneming.	9
3.2. Aangevoerde nadelen van verplichte deelneming.	10
4. Diverse onderzoeken.	
4.1. Het NIPO-onderzoek van maart 1995.	11
4.2. Het NIPO-onderzoek van september 1995.	12
4.3. Trend NIPO-onderzoeken in 1995.	
4.4. Resumé 'Pensioenen: flexibiliteit in opmars' Hay Management Consultants.	13
5. Tegenargumenten op bezwaren tegen afschaffing van de verplichtstelling.	14
6. Dispensatiebeleid volgens de VB.	
6.1. Onderzoek naar het dispensatiebeleid van bedrijfspensioenfondsen.	16
6.2. De algemene conclusies.	16
6.3. Gronden voor collectieve vrijstelling en voor intrekking van de vrijstelling.	16
6.4. Gelijkwaardigheid.	17
6.5. Ervaringen van verzekeraars.	17
7. Marktwerking op andere gebieden.	
7.1. Ziektewet.	18
7.2. Algemene nabestaandenwet.	18
8. Standpunt van de verzekeraars (maximum strategie).	
8.1. Het standpunt van het Verbond van Verzekeraars.	19
8.2. Wat gebeurt er als de Wet verplichte deelneming wordt ingetrokken?	19
8.3. Verduidelijking van het standpunt van het Verbond.	20
9. Plan van aanpak (min./max.strategie).	
9.1. De interne strategie-bepaling.	21
9.2. Het terugvalmodel in de onderhandeling van traject 1.	21
9.3. Een aanpak m.b.t. verruiming van de dispensatiemogelijkheden in traject 2.	22
9.4. Een gezamenlijke werkgroep ter uitwerking van criteria voor dispensatie.	22
9.5. Concrete activiteiten.	22
10. Communicatieplan art. 13 WTV.	
10.1. Samenvatting.	23
10.2. Vooraf.	23
10.3. De communicatie-aanpak.	24
10.4. Activiteitenplanning	27
Bijlage 1 Opdrachtformulering task-force.	28
Bijlage 2 Techniek verzekeringstechnisch nadeel.	29
Bijlage 3 Brief Verbond aan kamerfracties Tweede Kamer (18-12-1995).	31
Bijlage 4 Brief aan werkgevers m.b.t. 'green peace actie' (concept).	32

0. MANAGEMENT RESUMÉ

0.1. Consequenties van een vrije marktwerking

Sinds de brief van de bewindslieden Zalm en Linschoten van 9 november 1994 zijn vele organen ingegaan op het vraagstuk van de vrije concurrentie en binnen dat kader, de verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds of beroepspensioenregeling.

Zo heeft ook het Verbond van Verzekeraars gepleit voor concurrentie op basis van gelijke voorwaarden (level playing field) om met gelijke voorwaarden voor solvabiliteit, verslaglegging en belastingbetaling (o.a. BTW). Verder werd gepleit voor het opheffen van de gedwongen winkelen door verplichtstelling van bpf'en waardoor werkgevers en werknemers kunnen kiezen voor het beste produkt voor de beste prijs.

De veelheid aan standpunten als reactie op de brief van de bewindslieden maakt het met name voor het politieke veld lastig om nog inzicht te krijgen in de gehanteerde argumenten. Verwarring bestaat over de vraag wat de consequenties zijn van vrije marktwerking. Gehoorde items zijn de scheiding van inhoud en uitvoering tussen de (verplichte) pensioenregeling, de solidariteit in het niet keuren bij collectiviteiten, een mogelijk verzekeringstechnisch nadeel en het al dan niet ontstaan van witte vlekken. Reden om deze verwarring uit de weg te ruimen.

0.2. Een task-force vanuit het Verbond.

Binnen het Verbond is geconstateerd dat de verzekeraars er onvoldoende in zijn geslaagd, hun standpunt te laten doorklinken in de samenleving en in de politiek. Daarom heeft de werkgroep besloten een task-force in het leven te roepen met een drieledige taak:

1. het analyseren van de huidige situatie inzake de verplichte deelneming in bedrijfstak-pensioenfondsen. Onderdeel van deze analyse is het dispensatiebeleid van Bedrijfspensioenfondsen en de ervaring van verzekeraars daarmee;
2. het opstellen van een plan van aanpak. Dit deel van de opdracht moet dus uitmonden in een communicatietraject.
3. het aansturen en begeleiden van de uitvoering van het plan.

De task-force is gestart medio november.

Doel van dit rapport van de task-force is de rapportage aan de werkgroep art. 13 WTV bevattende o.a. een verduidelijking van wat er aan standpunten in het veld leeft, het standpunt van de verzamelde verzekeraars verenigd in het Verbond van Verzekeraars en een communicatieplan.

0.3. De ontwikkelingen in de dagelijkse praktijk.

De verzekeraars stellen dat er geen of nauwelijks dispensaties worden verleend, meestal slechts indien die verplicht gegeven moet worden. De Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen (VB) meent dat het dispensatiebeleid van bedrijfspensioenfondsen niet star is. Bij overgang, fusie van een onderneming moest echter de rechter erbij te pas komen om te bepalen dat bij fusie of bedrijfsovergang een (verplicht) verleende dispensatie mee overging. Bedrijfspensioenfondsen zetten de laatste jaren hun vroegere basisminimumregelingen om in brontosaurusregelingen naar geïndexeerde middelloonregelingen en ook naar eindloonregelingen. Excedent- en aftrekregelingen die door die omzetting worden aangetast krijgen geen dispensatie.

Werkgevers lijken zich in toenemende mate uit te spreken voor afschaffing van de verplichte deelneming. Waar in maart 1995 nog uit het NIPO-onderzoek bleek dat 32% van de werkgevers pleitte voor afschaffing van de verplichte aansluiting is dat percentage in september gestegen tot 46%. Ook in de politiek zien we de discussie over een grotere marktwerking op de agenda staan van verschillende aandachtsgebieden.

analyse?

nog lang.

0. MANAGEMENT RESUMÉ; vervolg.

0.4. Het gezamenlijke standpunt van de verzekeraars

Het standpunt van het Verbond is dat de Wet verplichte deelneming van bedrijven aan een bedrijfspensioenfonds moet worden afgeschaft. De verzekeraars pleiten hiernaast voor een level-playing field voor de aanbieders, nl. de pensioenfondsen en de verzekeraars, die onder gelijke voorwaarden met elkaar concurreren. De verzekeraars stellen daarbij dat bedrijfspensioenfondsen dienen te voldoen aan de eisen die voor verzekeraars gelden. Zolang hier echter nog geen sprake van is dient er een duidelijke en wettelijke afbakening van het werkkterrein van pensioenfondsen te worden gecreëerd. → VB afvaard met afbakening

Het Verbond pleit voor marktwerking m.b.t. de uitvoering en de inhoud van de pensioenregeling.

a. Marktwerking m.b.t. de inhoud.

De vaststelling van de inhoud van de pensioenregelingen dient naar de mening van het Verbond niet meer te geschieden door het bestuur van een bedrijfspensioenfonds maar dient plaats te vinden in het reguliere arbeidsvoorwaardenoverleg. Hierbij bedoelen wij het overleg tussen de sociale partners in het kader van de totstandkoming van een CAO of in het overleg tussen een werkgever en de ondernemingsraad.

Indien de inhoud van de pensioenregeling onderdeel uitmaakt van het CAO-overleg heeft dit tot voordeel dat de sociale partners kunnen besluiten om niet de pensioenregeling zelf, maar slechts de kaders daarvoor vast te stellen.

Binnen de ondernemingen zelf wordt door werkgevers en werknemers invulling gegeven aan de regeling die het beste bij hun belangen past. Op deze wijze kan het beste invulling gegeven worden aan de wensen en mogelijkheden voor flexibilisering en individualisering. Een maatwerkoplossing wordt dan mogelijk.

omzien;
werk
verhaal

b. Marktwerking m.b.t. de uitvoering.

Alleen indien werkgevers vrij zijn in hun keuze om de pensioenregeling onder te brengen bij een Bedrijfs(tak)pensioenfonds (BPF), ondernemingspensioenfonds (OPF) of een verzekeraar ontstaat een gezonde concurrentie tussen de verschillende aanbieders, hetgeen de prijs/prestatie- verhouding ten goede komt.

Vanuit een vrije marktwerking kan de werkgever zelf bepalen waar de pensioenregeling uitgevoerd zal worden. Dit kan bij een BPF, een OPF of een verzekeraar.

Dit kan problemen opleveren v.w.b. acceptatie en selectie die verzekeraars voeren. Echter vanuit het Verbond zullen de verzekeraars voorstellen doen aan de bedrijfspensioenfondsen om over en weer afspraken te maken die er toe leiden dat de concurrentie op risicoselectie en leeftijdssamenstelling niet mogelijk is. De risico-selectie willen de verzekeraars elimineren door overgangen tussen een verzekeraar en een bedrijfspensioenfonds en andersom op non-selectie basis te effectueren. Van het stellen van medische waarborgen zal dan geen sprake zijn. Met betrekking tot het verzekeringstechnisch nadeel verwijzen we o.a. naar paragraaf 5.8. en bijlage 2.

!

Werkgevers en werknemers conformeren zich solidair aan de collectieve kaderregeling zoals deze in het CAO-overleg is bepaald. Deelneming van werknemers aan de ondernemingsregeling zal naar de mening van het Verbond gehandhaafd moeten blijven.

De vrijheid voor de individuele werknemer om al dan niet deel te nemen aan de pensioenregeling van de onderneming, is niet wenselijk en stuit af op het beschermende karakter van de Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW). De solidariteit binnen ondernemingen zal zo niet ter discussie worden gesteld en het ontstaan van witte vlekken wordt voorkomen.

is ook verplicht!

1. HISTORISCH PERSPECTIEF/CONTEXT.

1.1. Geschiedenis verplichtstelling Bedrijfspensioenfondsen.

Een drietal ontwikkelingen hebben samen een rol gespeeld en bijgedragen tot de totstand-koming van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds. We noemen:

a. De ontwikkeling van bedrijfstakken en bedrijfsregelingen.

Vanaf eind jaren twintig zijn in dezelfde branche werkzame ondernemingen gaan samen-werken (vormen van bedrijfstakken). Doel was hierdoor samen invloed naar de overheid te ontwikkelen om zo samen o.a. de heersende armoe te lijf te gaan. Voorwaarde voor dit effectief samengaan was dan ook gelijke arbeidsvoorwaarden. Ter waarborging zijn tot stand gekomen: de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (1927) en de Wet Algemeen verbindend-verklaring van CAO's (1937). Met deze wetten kon vooral het primaire loon bedrijfstaksgewijs overeengekomen worden en bindend opgelegd worden. Door middel van het Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 konden ook overige arbeidsvoorwaarden algemeen verbindend worden verklaard. Met betrekking tot pensioen waren deze wettelijke maatregelen niet afdoende gebleken. De CAO-wetten waren hiervoor niet toereikend en het Besluit van 1945 gold alleen voor werknemers. Door dat laatste kon een bedrijfstak met veel zelfstandigen niet worden aangestuurd, dat speelde toen m.n. in de landbouw.

b. De toenmalige loonpolitiek.

In 1946 werd een loonstop afgekondigd ter ontlasting van de economie. Bedrijven mochten wel de resterende loonruimte voor een uitgesteld loon (pensioen) aanwenden.

Mede gezien de wens vanuit het bedrijfsleven (zie a) werd door de regering het voorstel voor de Wet verplichte deelneming ingediend met als hoofdargument: het wegnemen van de mogelijkheid om door het niet geven van pensioen een voorsprong op vakgenoten te hebben. Daarnaast was een argument dat werkgevers en zelfstandigen op grond van toen bestaande wetgeving niet tot deelneming in een pensioenfonds verplicht konden worden. Hiermee werd een tweeledig doel gediend: geen onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden m.b.t. pensioen en het voorkomen dat er binnen een bedrijfstak, door uitbetaling van hogere lonen, de loonstop werd ontrokken.

c. Het sociale aspect van de regeling van de algehele ouderdomsvoorziening.

Voor het parlement en de verzekeraars was een zeer belangrijke vraag welke plaats deze wet in het kader van de voorgenomen algemene regeling van de ouderdomsvoorziening zou innemen. Voor de regering vormde dit geen probleem, omdat het bij deze wet ging het niet om een ouderdomsvoorziening maar primair om een regeling ter oplossing van het loonprobleem. Volgens de toenmalige regering zou de regeling dan ook beperkt blijven vanwege de relatie met de totaal mogelijke loonkosten.

1.2. De opinie van werkgevers en de dispensatiepraktijk.

Uit onderzoeken van o.a. het NIPO en Hay blijkt dat de verplichtstelling van bedrijfspensioen-fondsen niet aansluit op de wensen van werkgevers. Dit staat haaks op wat het VB stelt op basis van eigen onderzoek onder haar leden nl. dat bedrijfspensioenfondsen geen star dispensa-tiebeleid voeren. De ervaring van de verzekeraars is dat er door bedrijfspensioenfondsen geen, of slechts indien het daartoe verplicht is, dispensatie worden verleend. Is er eenmaal een dispensatie verleend, dan vindt een gelijkwaardigheidstoets plaats op alle onderdelen van de pensioenregeling en niet alleen globaal. Gelijkheid wordt getoetst en niet gelijkwaardigheid.

17

1. HISTORISCH PERSPECTIEF/CONTEXT; vervolg.

1.3. De Europese dimensie.

Op Europees niveau worden gevallen aan het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen voorgelegd om concurrentie op gelijkwaardige basis tussen verzekeraars en pensioenfondsen te bewerkstelligen. In dat kader noemen we twee recente arresten. Aan beide arresten kunnen overigens geen argumenten tegen de verplichte deelneming aan een pensioenfonds worden ontleend.

In het arrest van Van Schijndel en Van Veen tegen de Stichting pensioenfonds voor fysiotherapeuten is het Hof niet toegekomen aan de vraag of een beroepspensioenfonds moet worden aangemerkt als een onderneming en of dan het verplichtstellen van deelname aan het beroepspensioenfonds strijdig is met het mededingsrecht.

Het arrest van de Federation française des sociétés des assurances tegen het Franse Ministerie van Landbouw en Visserij. Volgens een decreet van dat ministerie berustte de uitvoering van een vrijwillige aanvullende oudedagsvoorziening voor Franse agriërs exclusief bij de Caisse Central de la mutualité sociale agricole. De hoogte van de oudedagsvoorziening hing af van de bijdragen en beleggingswinsten daarop. De regeling werkte als een soort tontine-systeem. De caisse werd door het Hof aangemerkt als een onderneming, onder meer omdat het geen orgaan was dat belast was met het beheer van een verplicht, op het solidariteitsbeginsel gebaseerd sociaal zekerheidsstelsel.

Op grond van dit arrest kunnen wellicht niet-verplichtgestelde bedrijfspensioenfondsen ook als ondernemingen worden aangemerkt.

Dit arrest zal van belang worden bij het bewerkstelligen van een level playing field, indien de verplichte ~~in~~voering door bedrijfspensioenfondsen is aangeschaft.

[Handwritten signature]
B

2. STANDPUNTEN VANUIT HET KRACHTVELD

2.1. Vereniging voor bedrijfspensioenfonds (VB)

De VB stelt dat de verplichte deelname een adequaat middel is om te komen tot optimale uitkomsten en dus past bij de doelstelling van marktwerking op het aanvullend pensioenterrein. Verplichte deelname dient de belangen van de werkgevers en werknemers.

Het dispensatiebeleid van bedrijfspensioenfonds valt niet star te noemen. In overleg met betrokken partijen wil VB komen tot een algemeen kader van dispensatiebeleid.

Bron: Brief aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Financiën 20 maart 1995 (zie ook "Marktwerking op pensioenterrein, de positie van de bedrijfspensioenfonds" VB maart 1995).

2.2. STAR

De STAR is voor handhaving van de huidige wettelijke mogelijkheid tot verplichtstelling van deelname in een bedrijfspensioenfonds. Daarnaast is men voor een verruiming van de mogelijkheden van dispensatie.

Enerzijds moet dispensatie mogelijk worden van zowel de inhoud van de pensioenregeling als van de verplichting tot deelname. Dit houdt in een globalere gelijkwaardigheidstoets bij verplichte dispensatie, de mogelijkheid van dispensatie op grond van een concernregeling en de mogelijkheid van dispensatie voor ondernemingen die dispensatie hebben van een algemeen verbindend verklaarde CAO. Anderzijds moet de mogelijkheid van dispensatie van slechts de verplichting tot deelname verruimd worden, namelijk voor het geval de performance van een bedrijfspensioenfonds onvoldoende is.

Bron: Advies over de mogelijkheden ter verbetering van de marktwerking op het terrein van de aanvullende pensioenregeling (2 juni 1995).

2.3. Consumentenorganisaties

(Instituut vrouw & Arbeid, Vereniging aanpak pensioenbreuk, Nederlandse Fonds voor pensioenbelangen)

Deze organisaties stellen dat de huidige wettelijke mogelijkheid tot verplichtstelling van deelname in een bedrijfspensioenfonds gehandhaafd dient te blijven.

Er is geen bezwaar tegen de verruiming van de mogelijkheid tot uittreden, maar dat mag niet leiden tot een verslechtering (voor bepaalde categorieën werknemers) ten opzichte van de verplichtgestelde pensioenregeling.

Bron: Brief aan de leden en plaatsvervangende leden van de vast Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2 oktober 1995).

2.4. Staatssecretaris van Sociale Zaken & Werkgelegenheid R.L.O. Linschoten

Verplichtstelling van de deelname is geen belemmering tot flexibilisering. Het starre vrijstellingsbeleid van bedrijfspensioenfonds daarentegen wel.

Marktwerking maakt ten minste een forse verruiming van het vrijstellingsregime noodzakelijk. Hij denkt aan: een onafhankelijke beroepsgang, vrijstelling voor het geval de regeling van het bedrijfspensioenfonds niet flexibel genoeg is, een globaler gelijkwaardigheidstoets en de mogelijkheid van uittreden als een andere pensioenuitvoerder tegen lagere uitvoeringskosten werkt.

Bron: Toespraak jaarvergadering van Vereniging voor Bedrijfspensioenfonds, 28-3-1995

2. STANDPUNTEN VANUIT HET KRACHTVELD; vervolg.

2.5. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid A.P.W. Melkert

Het is in de lijn van het regeerakkoord bepalingen betreffende bovenwettelijke voorzieningen niet meer algemeen verbindend te verklaren. Dit geldt ook voor VUT-voorzieningen. Dit beleid betekent dat er ook voorzieningen dienen te worden getroffen ten aanzien van de Wet betreffende verplichte deelname in een bedrijfspensioenfonds.

Bron: Notitie "Beleidsregels voor de algemeen verbindend verklaring", 14-11-1994.

2.6. FNV

De FNV is tegen afschaffing van de verplichtstelling van verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds. Met verplichtstelling wordt sociale dumping voorkomen en kan geprofiteerd worden van grootschaligheid. Indien een bedrijfspensioenfonds volgens een performance-vergelijking jarenlang substantieel minder scoort is dat reden voor dispensatie.

Bron: Het Verkeersblad "!? Gedwongen winkelnering of vrije concurrentie?!", 8-6-'95

De discussie omtrent afschaffing van de mogelijkheid van verplichtstelling van het nabestaandenpensioen, moet worden gevoerd in de in de Sociale Nota 1996 aangekondigde nota "Naar meer marktwerking in de pensioensector: flexibilisering en verplichtstelling".

Bron: Brief aan de leden van de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer, 21-9-1995.

2.7. NVA

De verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds of beroepspensioenregeling dient te worden opgeheven. Vrije keuze van werknemers met betrekking tot hun pensioenregeling en de pensioenuitvoerder is meer van deze tijd. Een "level playing field" dient dan te worden gecreëerd. Op korte termijn dient het dispensatiebeleid te worden verruimd. Er dient een onafhankelijk college te komen dat afwijzingen toetst. Ook dient een werkgever dispensatie te krijgen indien de pensioenregeling van het bedrijfspensioenfonds niet flexibel genoeg is.

Bron: Het Verkeersblad "!? Gedwongen winkelnering of vrije concurrentie?!", 8-6-'95.

2.8. NBvA

Met behoud van solidariteit kan tegemoet worden gekomen aan de behoefte van flexibiliteit en individualisering. De particuliere verzekeringsbranche is daar al lang in geslaagd.

Op korte termijn dienen de mogelijkheden van deelnemers aan een pensioenregeling te worden verruimd. Gedacht wordt aan ruimere dispensatiemogelijkheden, verbetering van waarde-overdrachten van collectieve naar individuele regelingen bij wijziging van een dienstverband, grotere variaties in ingangsdata, met aan verzekeraars vergelijkbare eisen voor pensioenfondsen op het gebied van verslaglegging, reservering, etc.

Bron: Het Verkeersblad "!? Gedwongen winkelnering of vrije concurrentie?!", 8-6-'95.

2.9. De Stichting voor Ondernemingspensioenfonds:

Geen oordeel over de verplichtstelling (is des STAR's);

Bepleit wordt een ruimer dispensatiebeleid gebaseerd op;

- * een integrale toets op gelijkwaardigheid (niet op detailniveau);
- * een ruimere concerndispensatie
- * vrijheid voor ondernemingen met een eigen CAO; deze kunnen zonder meer een eigen pensioenregeling opzetten
- * dispensatiebeleid laten toetsen door een onafhankelijke instantie

Bron: brief stichting voor OPF'en aan dhr. Linschoten, 28-2-1995.

*geen afschaffing
verplichtstelling*

2. STANDPUNTEN VANUIT HET KRACHTVELD; vervolg.

2.10. Verzekeringskamer:

De verzekeringskamer geeft in haar advies het volgende aan:

- * Het huidige pensioenstelsel is geen sta in de weg voor verdere welvaarts groei en werkgelegenheid;
- * De mate van gedwongen solidariteit kan wellicht worden teruggedrongen tot een lager maximum pensioenniveau (plafond);
- * Wegens onzekerheid over de betaalde AOW moeten voor- en nadelen van terugdringing solidariteit/verplichtstelling zorgvuldig worden afgewogen;
- * Aanpassing pensioenstelsel is onomkeerbaar proces;
- * Op langere termijn is meer concurrentie door terugdringing verplichtstelling inpasbaar;
- * Geen opting out op werknemersniveau.

Bron: advies Verzekeringskamer d.d. 25-4-1995 aan heren Linschoten en Zalm.

2.11. MKB-Nederland

Het standpunt van MKB-Nederland valt als volgt samen te vatten:

- * Sociale partners moeten op CAO-niveau afspraken maken over pensioen en flexibilisering en individualisering;
- * Opheffing verplichtstelling is geen probleem: BPF'en zijn gelijke partners met verzekeraars;
- * Wel vrijheid naar twee kanten: bedrijfspensioenfondsen moeten dan ook individuele voorzieningen kunnen aanbieden (faire concurrentie met gelijke rechten en plichten en gelijk toezicht);
- * De keuze voor de ene of andere partij zou moeten worden ingegeven door de condities: wie biedt de beste regeling voor een zo laag mogelijk bedrag;
- * Volledige concurrentie is voor deze keuze van groot belang;
- * Een onderneming zou voor de pensioenvoorziening ook naar een verzekeraar mogen gaan, mits de CAO dit toestaat;
- * De gemiddelde premie moet daarom blijven, mede tegen het licht van de solidariteit tussen jongere en oudere werknemers.

Bron: brief Verbond dd 10-1-1995 met bijlage (interview met MKB-Nederland).

is dit echt hun standpunt?

2.12. NCW/VNO

- * Ondernemingen moeten van marktwerking gebruik kunnen maken om diensten op het pensioengebied zo efficiënt mogelijk in te kopen;
- * In dat kader moet een onderneming ook van pensioenuitvoerder kunnen wisselen
- * Schaalvoordelen, bijv. op het niveau van de bedrijfstak, moeten benut kunnen blijven;
- * Dus keuzemogelijkheden voor de onderneming: uitvoering door een ondernemingspensioenfonds of verzekeraar of gezamenlijk op bedrijfstakniveau door bedrijfspensioenfonds;
- * Verplichtstelling kan blijven met ruime dispensatiemogelijkheden waarbij de gelijkwaardigheidstoets globaal plaats vindt;
- * Geen keuzevrijheid op werknemersniveau: dit leidt tot inadequate voorzieningen met het risico dat de werkgever toch weer wordt aangesproken.

Bron: artikel Drs. G. Verheij (secretaris NCW/VNO), Verzekeringsblad 23-5-1995.

nie eehel nota verb. v. over jrg 1996

2.13. Prof. dr. E. Lutjens

Hij is voor de mogelijkheid van verplichtstelling van deelneming in een bedrijfspensioenfonds. Bij afschaffing van de verplichtstelling kan de kwaliteit van pensioenvoorziening worden aangetast.

Bron: Het Verzekeringsblad 23-3-1995.

2. STANDPUNTEN VANUIT HET KRACHTVELD; vervolg.

2.14. Prof. Dr. A.J.J. Alting von Geusau AAG

Alting neemt geen duidelijk standpunt in en beperkt zich tot het noemen van enkele stellingen voor en tegen verplichtstelling onder de titel "De begrijpelijke starheid van bedrijfspensioenfondsen". Tegenover de stelling tegen verplichtstelling, "Zonder verplichtstelling verbetert de voorlichting", geeft hij echter geen stelling voor verplichtstelling.

Bron: Studiemiddag VB: "Dispensatie: profijtelijk leven naast verplichte deelname".

2.15. Dr. E.A. Breunisse

Hij staat bij verplichte deelneming een systeem voor waarbij de bij een bedrijfspensioenfonds aangesloten ondernemingen en hun werknemers ieder vijf of tien jaar de verplichtstelling moeten herbevestigen.

Bron: FD 21-7-1995.

2.16. Het Verzekeringsblad

Wenst te komen tot een volledig vrije pensioenmarkt. De regeling zoals gepresenteerd in het STAR-advies wordt als een overgangsmaatregel op weg daar naartoe gezien. De financiële compensatie voor het verzekeringstechnisch nadeel is onzin.

Bron: Het Verzekeringsblad 22-6-1995.

3. VOOR- EN NADELEN VAN EEN VERPLICHT DEELNEMING

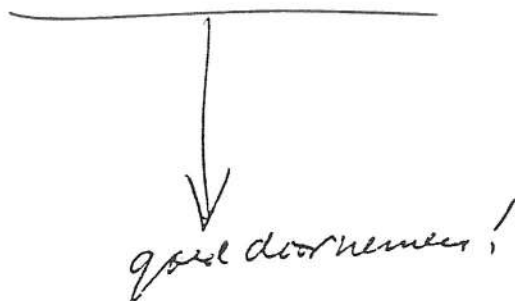
3.1 Aangevoerde voordelen van verplichte deelneming:

1. Voorkomen wordt dat in de toekomst een groot beroep wordt gedaan op al dan niet inkomens-afhankelijke overheidsvoorzieningen en daarmee op de draagkracht van degenen die alsdan actief in de economie werkzaam zijn. (VB)
2. Solidariteit binnen de bedrijfstak tussen ondernemingen met een relatief oud- en een betrekkelijk jong personeelsbestand alsmede tussen goede en slechte (gezondheids)-risico's.
Deze solidariteit wordt tot uitdrukking gebracht door het hanteren van een doorsnee premie, het ontbreken van een pensioenkeuring (geen risicoselectie) en andere toelatingsvoorwaarden voor deelneming aan de bedrijfspensioenfondsregeling (VB, STAR, Consumenten organisaties, Verzekeringskamer).
3. Geen belemmering voor de reïntegratie van arbeidsongeschikte en chronisch zieke werknemers, hetgeen de arbeidsparticipatie van deze categorieën bevordert. (VB, STAR)
4. Via de solidariteit wordt bereikt dat de oudere werknemers op de arbeidsmarkt gehouden worden. (VB, STAR, VK)
5. Pensioenbreuk bij wisseling van dienstbetrekking wordt voorkomen. (VB, STAR, VK)
6. Aanvullende pensioenvoorzieningen in die ondernemingen, waarin de werkgever geen pensioentoezegging heeft gedaan; voorkoming witte en grijze vlekken. (VB, STAR, Cons. org., Linschoten, VK)
7. De uit de verplichtstelling voortvloeiende toeneming van de schaalgrootte en versterking van het draagvlak leiden tot een efficiënte en goedkope uitvoering. (VB, STAR)
8. Lagere uitvoeringskosten dan verzekeraars. (VB, VK)
9. Bestendig indexatiebeleid t.a.v. ingegane pensioenen en slapersrechten; geen winstoogmerk. (VB, STAR, Cons. org.)
10. Periodieke verhoging van de pensioengrondslag bij premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid. (VB)
11. Bij faillissement van de onderneming blijven volledige nakoming van de pensioentoezegging en indexaties gegarandeerd. (VB, Cons.org.)
12. Paritaire bestuursvorm bij pensioenfondsen garandeert optimaal dat de pensioenregeling een afspiegeling is van de wensen van de aangesloten werkgevers en (gewezen) deelnemers. (VB)
13. Voorkomen wordt dat de in de bedrijfstak opererende ondernemingen met elkaar concurreren op basis van de verschillen in de niveaus van de pensioenvoorziening. (STAR)
14. Het beperken van arbeidsvoorwaardenconcurrentie in de bedrijfstak bevordert gezonde en stabiele arbeidsverhoudingen (Linschoten) ← !

3. VOOR- EN NADELEN VAN EEN VERPLICHTE DEELNEMING; vervolg

3.2 Aangevoerde nadelen van verplichte deelneming:

1. Band tussen ondernemer en pensioenregeling is losser waardoor versoering van de pensioenregeling oftewel herverdeling van de pensioenmiddelen wordt belemmerd (WAO-gat). (Linschoten)
2. Het starre vrijstellingsbeleid (STAR, Linschoten, OPF)
3. Beperkt de zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid van werkgevers en individuen, ontstaan door grotere welvaart en toegenomen opleidingsniveaus (Verbond).
4. Belemmert de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven; nadelig voor werkgelegenheid en welvaart (Verbond).
5. Belemmert werkgevers en werknemers om in volle vrijheid samen te kunnen kiezen tussen de meest passende en meest efficiënte inhoud en uitvoering van pensioenregelingen (Verbond).
6. De totstandkoming van pensioenregelingen vindt in het algemeen niet plaats in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers; meestal losgekoppeld van het CAO-overleg (Verbond).
7. Gaat altijd om nauwkeurig beschreven pensioenregelingen (inherent aan het pensioenoverleg in het bestuur van een BPF) waardoor het binnen een onderneming niet mogelijk is dat werkgever en werknemers tot een meer flexibele pensioenopzet komen (Verbond).
8. Ondernemingen worden niet in staat gesteld produkten van OPF'en bedrijfspensioenfondsen en verzekeraars te vergelijken op kosten en kwaliteit. Daardoor wordt onderlinge concurrentie van de verschillende aanbieders tegengegaan, hetgeen niet bevorderlijk is voor de prijs/prestatieverhouding (Verbond).



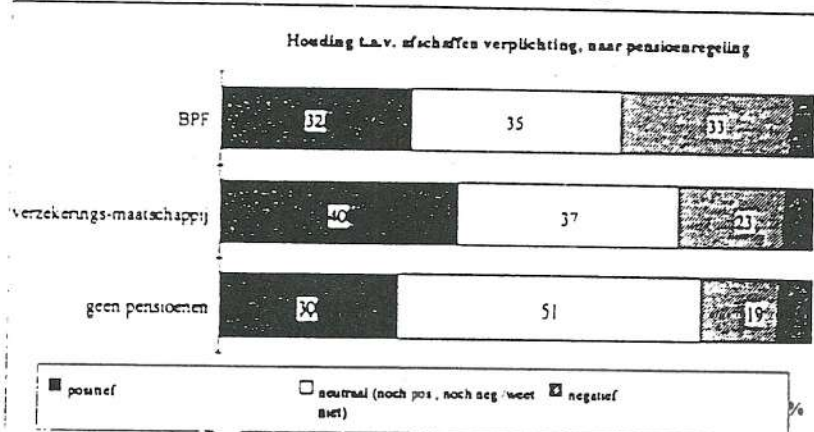
4. DIVERSE ONDERZOEKEN

4.1. Het NIPO-onderzoek van maart 1995.

Van 22 februari tot en met 10 maart 1995 heeft het NIPO in opdracht van het Verbond van Verzekeraars een telefonische enquête gehouden onder een 706 bedrijven en instellingen. Van deze geënquêteerde werkgevers is ongeveer de helft aangesloten bij een bedrijfspensioenfonds en een kwart bij een verzekeraar.

Algemene conclusies:

1. Werkgevers stellen als eis aan een goed pensioen:
 - a. een hoge uitkering (43 %)
 - b. waarde en welvaartsvastheid (26 %)
 - c. betrouwbaarheid (15 %)
 - d. maatwerk (5 %)
 - e. een goede prijs-kwaliteitverhouding (4 %!) } → !
2. Houding t.a.v. afschaffen verplichting, naar pensioenregeling
 - a. indien geen pensioenregeling; 30% pos., 51% neutr., 19% neg.
 - b. bij verzek. maatschappij; 40% pos., 37% neutr., 23% neg.
 - c. bij BPF; 32% positief, 35% neutraal, 33% negatief.



bron: NIPO-onderzoek
18 mei 1995, pag. 15.

3. Als bij een bedrijfspensioenfonds aangesloten werkgevers tegen afschaffing van een verplichte deelneming zijn, is dat omdat:
 - a. niet elke werknemer voldoende zal doen voor een behoorlijke pensioenopbouw
 - b. ze tevreden zijn met de huidige pensioenregeling
 - c. de opgebouwde rechten verloren gaan
 - d. de werknemers zouden alles zelf moeten regelen
4. Als bij een bedrijfspensioenfonds aangesloten werkgevers voor afschaffing van de verplichtstelling zijn, is dat omdat:
 - a. men zelf een uitvoerder kan kiezen
 - b. concurrentie goed is en,
 - c. als er concurrentie is, de pensioenregeling goedkoper wordt.

Conclusies NIPO-onderzoek m.b.t. tot de voor-/nadelen van verplichtstelling:

- a. Bedrijven en instellingen die niets met een bedrijfspensioenfonds te maken hebben zijn over het algemeen positiever over de afschaffing van de verplichte aansluiting bij een bedrijfspensioenfonds dan bedrijven die zijn aangesloten bij een bedrijfspensioenfonds. Van het aantal bedrijven en instellingen dat is aangesloten bij een bedrijfspensioenfonds is 60 % tevreden en 10 % ontevreden. Van de bij verzekeraars aangesloten bedrijven en instellingen is daarentegen 73 % tevreden en 9 % ontevreden.

*Wet op de pensioenen
m.b.t. anti-
concurrentie*

4. DIVERSE ONDERZOEKEN; vervolg

4.1. Het NIPO-onderzoek van maart 1995; vervolg.

Conclusies NIPO-onderzoek m.b.t. tot de voor-/nadelen van verplichtstelling; vervolg.

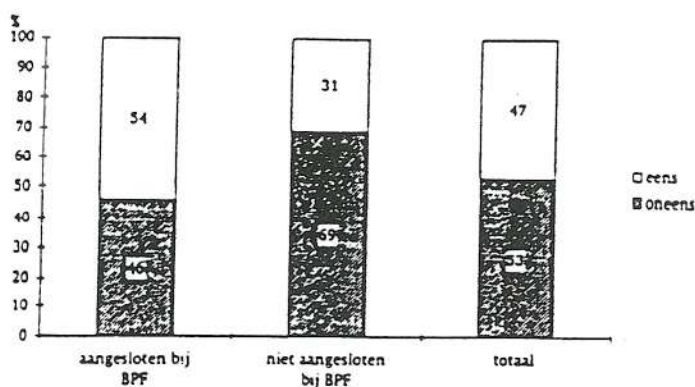
- b. Van de bij een bpf aangesloten werkgevers zou 31 % de pensioenregeling elders willen onderbrengen, 34% misschien en 26% weet het niet. (Argument voor 2e nadeel verplichtstelling (zie paragraaf 3.2.))
- c. Van al de geënquêteerde werkgevers vindt 59 % dat bedrijven meer invloed willen op een pensioenregeling. Verder vindt 52% niet dat je als werkgever meer invloed hebt op een pensioenregeling bij een bpf. (Argument tegen 12e voordeel (zie paragraaf 3.1.) en voor 5e, 6e en 7e nadeel van verplichtstelling (zie paragraaf 3.2.))
- d. Verder onderschrijft 56 % niet de stelling dat bij vrijheid van uitvoerder de kosten zullen stijgen. Zo vindt 37% van de werkgevers niet dat een bpf goedkoper is dan een verzekeraar, 35% vindt van wel. Daarbij is 42% het niet eens met de stelling dat een pensioenregeling bij een verzekeraar minder mogelijkheden biedt voor kostenbeheersing. (Argument tegen het 8e voordeel (zie paragraaf 3.1.) en voor het 4e nadeel van verplichtstelling (zie paragraaf 3.2.))

Handwritten note:
Hoe lang
niet

4.2. Het NIPO-onderzoek van september 1995

Na het in het voorjaar gehouden NIPO-onderzoek heeft het NIPO in september 1995 een eigen onderzoek gehouden onder 815 werkgevers. Hieruit blijkt dat 46% van de bedrijven die aangesloten zijn bij een bedrijfspensioenfonds het oneens is met het verplichte karakter van deze aansluiting. Bij de bedrijven die niet zijn aangesloten bij een bedrijfspensioenfonds bedraagt dit percentage 69%.

Mening over de verplichte aansluiting bij een BPF



Bron: Jubileum onderzoek, Nipo Amsterdam, 8-11-1995 pag.18.

4.3. Trend NIPO-onderzoeken in 1995.

Waar in maart 1995 nog uit het NIPO-onderzoek bleek dat 32 % van de werkgevers pleitte voor afschaffing van de verplichte aansluiting is dat percentage in september gestegen tot 46 %. Van de bedrijven die aangesloten is bij een BPF is het percentage gestegen van 32 % naar maar liefst 46%.

4. DIVERSE ONDERZOEKEN; vervolg

4.4. Resumé 'Pensioenen: flexibiliteit in opmars' van Hay Management Consultants.

Dit rapport vormt de weergave van een onder 88 ondernemingen gehouden onderzoek naar hun opinie, visie en beleid omtrent pensioen- en vut-regelingen.

De ondernemingen vormen tezamen een representatieve afspiegeling van het Nederlandse bedrijfsleven. Het onderzoek is uitgevoerd in 1995.

Enkele conclusies uit dit rapport in relatie tot marktwerking

a. Individuele keuzevrijheid

Mede als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen zijn de meningen eensluidend over de noodzaak werknemers een grotere vrijheid te geven t.a.v. deelname aan en invulling van verschillende onderdelen van regelingen.

b. Flexibiliteit in uitvoering

Uitvoering en flexibiliteit vormen een grote zorg binnen bijna ieder onderneming. Om de werknemer keuzes te bieden is meer speelruimte nodig t.a.v. de regeling zelf als t.a.v. de uitvoerder. Dit zowel m.b.t. het eigen opf als m.b.t. het bpf.

bedrijfspensioenfondsen kunnen hierop inspelen door de huidige regeling om te bouwen tot een basisregeling met daarnaast de nodige ruimte voor werkgever en werknemer om hieraan een meer eigen aan- c.q. invulling te geven, passend bij hun situatie en wensen.

c. Flexibiliteit en individualisering

Om aan deze mogelijkheden uitvoering te geven is meer ruimte nodig binnen de als keurslijf ervaren concern- of bedrijfstak- CAO en de dictaten van bedrijfstakregelingen.

d. Uitvoering van regelingen

Ondernemingen wensen zelf te bepalen hoe uitvoering van de pensioenregeling als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenbeleid, plaatsvindt. Hierbij is geen behoefte aan wetgeving die verder gaat dan de bepaling dat de aanspraken veilig gesteld moeten worden.

Aandeel ondernemingen naar uitvoering pensioenregeling

Bpf :	19 %	Opf herverz. :	19 %
Opf :	42 %	Verzekeraar :	30 %

Opinie, visie en beleid

a. Prioriteiten

Door 93 % van de ondernemingen wordt flexibilisering van de regeling de hoogste prioriteit gegeven, daarna komt einde vut/introductie flexibele pensionering (89 %) en wijziging pensioensysteem (80%).

b. Flexibilisering en individualisering

Van de ondernemingen meent 79 % dat grotere vrijheid van handelen t.a.v. bedrijfstakregelingen gewenst is. (16 nvt). Bedrijfstak CAO's moeten meer ruimte bieden voor eigen invulling zegt 72 % (20% nvt). Opmerkelijk is dat 44 % meent dat de pensioen-wetgeving een flexibel arbeidsvoorwaardenbeleid belemmert (28 % nvt).

c. Uitvoering van regelingen.

Door 77 % van de ondernemingen wordt aangegeven dat bedrijfstakregelingen flexibeler moeten worden (20 % nvt).

Daarbij stelt 55 % van de ondernemers dat pensioenfondsen en verzekeraars eenzelfde positie dienen te krijgen (26% nvt).

*keuzes
vrij,
niet...*

5. TEGENARGUMENTEN OP BEZWAREN TEGEN AFSCHAFFING VAN DE VERPLICHTSTELLING

5.1. Toename van de zogenaamde witte en grijze vlekken.

Tegenargument:

De bestaande regelingen worden niet afgeschaft indien de verplichte deelname vervalt. Inhoudelijk blijven ze gewoon bestaan en kunnen niet zomaar worden gewijzigd. Wijziging van de pensioenregeling zal moeten plaatsvinden in het arbeidsvoorwaardenoverleg (instemming ondernemingsraden, deelnemersraden etc.)

Hier is dus van belang om onderscheid te maken tussen verplichtstelling van de inhoud van de regeling en van de uitvoering daarvan. In het standpunt van het Verbond is hierop ingegaan.

5.2.1. Vermindering van de solidariteit tussen werknemers.

Tegenargument:

Een op solidariteit gerichte regeling kan ook door een verzekeraar worden uitgevoerd. Ook bij een verzekeraar bestaat er bij collectieve contracten de verplichting voor de werkgever om alle werknemers als deelnemer in de regeling aan te melden. (Ook hier bestaat dus bovengenoemd onderscheid tussen de inhoud en uitvoering van de regeling).

Gezien de nadruk die VB in haar campagne met name op solidariteit wil leggen is dit een zeer belangrijk onderdeel.

5.2.2. Vermindering van de solidariteit tussen werkgevers.

Tegenargument:

Van werkgevers wordt steeds vaker verlangd om meer eigen verantwoordelijkheid te nemen (terugtrekkende overheid, flexibilisering etc.).

Solidariteit op werkgeversniveau is derhalve niet meer van deze tijd.

Gezien de nadruk die VB in haar campagne met name op solidariteit wil leggen is dit een zeer belangrijk onderdeel.

5.3. Hogere uitvoeringskosten (volgens VB bedragen de uitvoeringskosten bij verzekeraars bij kleine ondernemingen 15% en bij grote 10% van de premie).

Tegenargument:

Dit is aan de hoge kant (gemiddeld minder dan 8% van de premie, zie de brief van het Verbond aan Linschoten d.d. 30.03.1995).

Een vergelijking op prijs alleen is overigens moeilijk te maken omdat de geleverde service bij gelijke kostenvergoeding aanmerkelijk kan verschillen. Door concurrentie is voor de klant een betere service te verwachten.

Bovendien is dit kostenargument geen argument voor de verplichte uitvoering. Indien een BPF inderdaad goedkoper werkt zal de neiging om de pensioenregeling elders onder te brengen ook niet groot zijn.

5.4. Indexatiebeleid komt onder druk te staan.

Tegenargument:

Ook de bij verzekeraars ondergebrachte regelingen kennen over het algemeen enigerlei vorm van indexatie via aanwending van de overrente of TL-korting of via een meeverzekerde stijging.

Bovendien betreft dit argument alleen de verplichtstelling van de inhoud van een pensioenregeling.

5. TEGENARGUMENTEN OP BEZWAREN TEGEN AFSCHAFFING VAN DE VERPLICHTSTELLING; vervolg.

5.5. Pensioenschade voor de deelnemers in geval van faillissement.

Tegenargument:

Thans is de affinancieringsverplichting bij uitdiensttreding boedelschuld (bij ontslag door de curator). Daarnaast zal bij de volgende PSW-wijziging directe affinanciering wettelijk voorgeschreven zijn.

Tevens verwijzen we hierbij nog naar de conclusie van het VB rapport waarin aangegeven wordt dat de situatie bij niet verplichtgestelde bedrijfspensioenfondsen gelijkwaardig is aan die bij verplichtgestelde bedrijfspensioenfondsen.

5.6. Concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Tegenargument:

De concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven vraagt juist om concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden. In zo groot mogelijke vrijheid moeten keuzes gemaakt kunnen worden om tegen zo laag mogelijke lasten een zo goed mogelijk produkt op de markt te brengen. Dit komt weer ten goede aan de welvaart en werkgelegenheid.

5.7. Pensioenbreuk bij wisseling van dienstverband.

Tegenargument:

Als gevolg van het wettelijk recht op waardeoverdracht zal pensioenbreuk niet of in geringe mate voorkomen.

5.8. Opheffing van Bedrijfspensioenfondsen; het uittreden van ondernemingen waarvan de pensioenlasten lager zijn dan gebruikelijk, zal voor de overblijvende groep leiden tot verhoging van de premie.

Tegenargument:

We hebben het dan over het zgn. verzekeringstechnisch nadeel. Hieraan kan tegemoet worden gekomen door gedurende een bepaalde periode wettelijk te regelen dat zo'n bedrijf een vergoeding betaalt voor het nadeel dat het bedrijfspensioenfonds van dat vertrek ondervindt. Gewezen zij op het feit dat zo'n uittreden ook een voordeel oplevert, doordat de aanwezige overdekking in de reserve ten goede komt aan een geringer aantal deelnemers. In bijlage 2 wordt hierop nog nader ingegaan.

5.9. Vrijheid in uitvoering leidt tot acceptatieproblemen.

Tegenargument:

Verzekeraars pleiten voor een gezonde concurrentie met de bedrijfspensioenfondsen. Zij doen dat omdat zij de overtuiging hebben dat zo'n concurrentie goed is voor de consument. Die krijgt immers een beter produkt tegen een lagere prijs. Zo'n gezonde concurrentie ontstaat niet als verzekeraars de krenten uit de pap zouden halen. Daarom zal door het Verbond aan de bedrijfspensioenfondsen voorgesteld worden om over en weer afspraken te maken die er toe leiden dat concurrentie op risicoselectie en leeftijdssamenstelling niet mogelijk is. De risicoselectie willen verzekeraars elimineren door overgangen tussen een verzekeraar en een bedrijfspensioenfonds en andersom op non-selectie basis te effectueren. Van het stellen van medische waarborgen zal dan geen sprake zijn. Om de ongunstige gevolgen te elimineren stellen verzekeraars de onder paragraaf 5.8. besproken techniek van verzekeringstechnisch nadeel voor ter bespreking met de VB.

6. DISPENSATIEBELEID VOLGENS DE VB.

6.1. Onderzoek naar het dispensatiebeleid van bedrijfspensioenfondsen

De VB heeft in de periode 18-12-'94 t/m 1-2-'95 schriftelijk onderzoek gehouden onder de leden-fondsen naar het dispensatiebeleid van BPF'en. Resumerend het volgende beeld.

a. Niet-verplichtgestelde bedrijfspensioenfondsen

Van de 13 niet-verplichtgestelde BPF'en hebben 9 BPF'en het enquêteformulier ingevuld. Hierbij valt op dat het aantal niet-aangesloten werkgevers veel hoger is dan het aantal werkgevers met een vrijwillige aansluiting.

b. Verplichtgestelde bedrijfspensioenfondsen

Het aantal verplichtgestelde BPF'en dat is aangesloten bij de VB bedraagt 66. Hiervan hebben 2 BPF'en het formulier niet en 10 BPF'en het formulier nauwelijks ingevuld.

Uiteindelijk draait het in het rapport om de resultaten van de enquête dispensatiebeleid van 54 BPF'en (ruim 2 milj. deelnemers, 700.000 gepensioneerden en 3,9 milj. slapers).

6.2. De algemene conclusies:

Het merendeel van de bedrijfspensioenfondsen die ervaring hebben met het verlenen van vrijstelling weegt bij de beslissing om al dan niet vrijstelling te verlenen de belangen van de onderneming af tegen het eigen belang, te weten die van de collectieve pensioenvoorziening van alle werknemers in de bedrijfstak. Hierbij worden als voordelen voor de BPF-regeling genoemd:

- werknemer wordt nooit geconfronteerd met de gevolgen van niet-verzekerd zijn;
- geen pensioenbreuk binnen bedrijfstak;
- werkgevers kunnen hun werknemers goede arbeidsvoorwaarden bieden, waarbij de lasten worden gedeeld met collega-bedrijven.

Enkele bedrijfspensioenfondsen verlenen helemaal geen onverplichte vrijstelling. Genoemde reden is dat het verlenen van vrijstelling de belangen van de deelnemers schaadt en dat een uitholling van het draagvlak van het fonds moet worden voorkomen.

Bij veel kleine en middelgrote BPF'en komen verzoeken om vrijstelling zelden voor.

6.3. Gronden voor collectieve vrijstelling en voor intrekking van de vrijstelling:

In het enquêteformulier is een groot aantal vragen opgenomen dat betrekking heeft op de gronden van het verlenen van collectieve vrijstelling alsmede op de intrekking van de vrijstelling. Een groot aantal van de 54 verplichtgestelde BPF'en antwoordt hier in zeer veel gevallen dat deze tot op heden 'nog niet zijn voorgekomen' (bij de onderstaande opsomming wordt dit weergegeven door het percentage 'n.v.t.').

Voor wat betreft de vragen waarop het fonds wel 'ja' of 'nee' heeft geantwoord, bestaat soms de indruk dat de antwoorden zijn gebaseerd op 1 of 2 gevallen die ooit bij het BPF zijn voorgekomen. Bij sommige vragen zijn de antwoorden van de 9 grootste fondsen (meer dan 100.000 actieve deelnemers) afzonderlijk gepresenteerd.

a. Het merendeel van de BPF'en verleent/handhaaft WEL vrijstelling indien:

- er sprake is van een eigen pensioenvoorziening;
- er sprake is van overname van een bedrijf door een niet onder het BPF vallend concern met een eigen pensioenvoorziening; hierbij wordt veelal de voorwaarde gesteld dat de concernregeling op een aanzienlijk groter deel van het werknemersbestand betrekking moet hebben: 35 % (n.v.t.: 37 %);
Bij de 9 grootste fondsen is dit : 56 % (n.v.t.: 33 %);
- er is sprake van verkoop van een bedrijf door een vrijgesteld concern; hierbij wordt de voorwaarde gesteld dat de onderneming later het overgenomen bedrijf verkoopt;

6. DISPENSATIEBELEID VOLGENS HET VB; vervolg.

6.3. Gronden voor collectieve vrijstelling en voor intrekking van de vrijstelling:

a. Het merendeel van de BPF'en verleent/handhaaft WEL vrijstelling indien:

- er afsplitsing van een onderdeel van een vrijgestelde onderneming tot een zelfstandige rechtspersoon heeft plaatsgevonden waarbij de activiteiten en het personeel niet zijn gewijzigd: 41% (n.v.t.: 37%);
- een afdeling van een onderneming met een eigen pensioenvoorziening wordt verzelfstandigd en komt onder de werkingssfeer van het BPF te vallen;
- de activiteiten van een onderneming met een eigen pensioenregeling worden gewijzigd waardoor de onderneming onder de werkingssfeer van het BPF komt te vallen: 44% (n.v.t.: 37%); Bij de 9 grootste fondsen is dit: 78% (n.v.t.: 11%).

b. Het merendeel van de BPF'en verleent/handhaaft GEEN vrijstelling indien:

- er sprake is van overname van een bedrijf met een eigen pensioenvoorziening dat een niet zelfstandig onderdeel van de onder het BPF vallende onderneming gaat vormen: 31% (n.v.t.: 41%);
- er sprake is van een fusie van 2 ondernemingen waarbij het ene bedrijf onder het BPF viel en het andere een eigen pensioenvoorziening had die resulteert in een nieuwe rechtspersoon die tot het BPF behoort (gaat behoren): 24% (n.v.t.: 69%);
- er afsplitsing van een onderdeel van een vrijgestelde onderneming tot een zelfstandige rechtspersoon heeft plaatsgevonden waarbij de activiteiten en het personeel zijn gewijzigd: 33% (n.v.t.: 44%);
- het een nieuw op te richten onderneming betreft die een eigen pensioenregeling wenst: 72% (n.v.t.: 26%); Bij de 9 grootste fondsen is dit: 89% (n.v.t.: 11%);
- de pensioenregeling elders goedkoper kan worden uitgevoerd.

c. Volgens de enquête wordt vrijstelling nooit verzocht om de volgende redenen:

- er zijn (nog) geen financiële middelen voor een pensioenregeling c.q. deelname aan de BPF-regeling;
- de verzoeker heeft bezwaren tegen het pensioenbeleid v. h. BPF of onderdelen daar-van;
- de verzoeker heeft behoefte aan meer en directere zeggenschap over de regeling c.q. het pensioenbeleid;
- de verzoeker kan zijn wensen mbt flexibilisering niet binnen de BPF-regeling realiseren.

6.4. Gelijkwaardigheid

Volgens sommige critici zou sprake zijn van een extensieve interpretatie van het begrip 'gelijkwaardigheid'. Uit de enquête blijkt, zo stelt men, dat deze kritiek onterecht is. Er wordt zeker beoordeeld door de fondsen of er sprake is van een algemene gelijkwaardigheid: 80%.

6.5. Ervaringen van verzekeraars.

Er worden geen of nauwelijks dispensaties verleend, meestal slechts indien die verplicht gegeven moet worden. De Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen (VB) meent dat het dispensatiebeleid van bedrijfspensioenfondsen niet star is. De ervaringen is dat indien men dispensatiebeleid wil verkrijgen, inschakeling van de rechter nodig is. Bijvoorbeeld bij wijziging van bedrijfsactiviteiten en bij overgang/fusie van een onderneming.

Bedrijfspensioenfondsen zetten de laatste jaren hun vroegere basisminimumregelingen om in brontosaurusregelingen naar geïndexeerde middelloonregelingen en ook naar eindloonregelingen. Excedent- en aftrekregelingen die door die omzetting worden aangetast krijgen geen dispensatie.

Uit 6.1.a. blijkt dat BPF'en ook zonder verplichtstelling naar behoren kunnen functioneren. Iets dergelijks constateerd ook het VB-rapport op blz. 8.

mag
verhaal!

7. MARKTWERKING OP ANDERE GEBIEDEN

7.1. Ziektewet

Momenteel wordt in het parlement het voorstel behandeld waarbij de verplichte verzekering op grond van de Ziektewet volledig afgeschaft wordt. Het gaat daarbij om afschaffing van de uitvoering en verzekering tegen het risico van ziekte bij een bedrijfsvereniging. Wel zullen werkgevers verplicht worden bij ziekte van een werknemer 70% van het loon door te betalen. Ieder werkgever is vrij in de keus om het risico te verzekeren. De Tweede Kamer is accoord gegaan met het wetsvoorstel. Tegen dit voorstel waren twee bezwaren:

1. Geen toegang tot de arbeidsmarkt voor chronisch zieken

Chronisch zieken zouden van de arbeidsmarkt worden geweerd, doordat werkgevers naar verwachting zullen weigeren hen in dienst te nemen uit vrees vaak ziekte-uitkeringen te zullen moeten betalen. Bij afschaffing van de verplichte aansluiting bij een bedrijfspensioenfonds zal dat probleem zich niet voordoen. Keuringen die tot kostenverhogingen leiden bij collectieve pensioenen behoren tot de uitzonderingen en worden in de regel boven de WAO-grens uitgevoerd. Bedacht moet worden dat de BPF'en een maximum pensioengevend salaris kennen dat zich op dat niveau bevindt.

↳ dus geen hoog ambitieniveau

2. Kostendifferentie per bedrijf

De kosten voor de huidige Ziektewet worden momenteel over de totale werknemerspopulatie van Nederland omgeslagen. Daardoor vindt spreiding van risico's van ziektegevoelige bedrijfstakken plaats.

Na afschaffing zal de spreiding niet meer plaatsvinden, waardoor bepaalde bedrijfstakken duurder zullen worden (denk aan de bouwnijverheid), en andere goedkoper. Dit is nadelig voor de concurrentiepositie van de bedrijfstakken die duurder worden.

Bij afschaffing van de verplichte aansluiting bij een bedrijfspensioenfonds zal dit probleem zich op macro-niveau niet voordoen, omdat aan de premies voor ouderdoms- en nabestaandenpensioenen sterite-tafels ten grondslag liggen die voor de Nederlandse populatie als geheel gelden. Daarnaast geldt ten aanzien van de premies voor arbeidsongeschiktheidspensioenen nu al dat de ene bedrijfstak duurder is dan de andere, zodat er voor bepaalde bedrijfstakken geen stijging van de kosten zal plaatsvinden.

7.2. Algemene nabestaandenwet

In het voorstel voor deze wet was een artikel opgenomen op grond waarvan nabestaandenpensioenen konden worden uitgesloten van verplichtstelling.

Tegen invoering van dat artikel werd in de Tweede Kamer een amendement ingediend, omdat de bevoegdheid om nabestaandenpensioenen uit te zonderen van de verplichtstelling vooruit zou lopen op de discussie van de marktwerking en verplichte deelneming (PvdA, CDA, D'66, Groen Links). Door een kamermeerderheid voor het amendement werd het artikel in het wetsvoorstel geschrapt.

Enkele Kamerfracties hadden enige inhoudelijke bezwaren die eventueel van belang zijn bij de discussie omtrent marktwerking en pensioen. Te noemen zijn:

- de vrees voor witte vlekken (PvdA, D66); afschaffing van de verplichte aansluiting leidt niet tot witte vlekken.
- de onduidelijkheid omtrent de uitwerking hiervan op de uitruil van ouderdoms- met nabestaandenpensioen (D'66); deze uitruil blijft mogelijk na afschaffing van de verplichte aansluiting.

N.B. Per 1/1/1996 is het voornemen om ook marktwerking in de WAO onder te brengen.

8. STANDPUNT VAN DE VERZEKERAARS (MAXIMUM STRATEGIE).

De brief van de bewindslieden Zalm (Financiën) en Linschoten (SoZaWe) van 9 november 1994 is voor het Verbond aanleiding geweest om een werkgroep in het leven te roepen met de opdracht om te zorgen voor een goede terreinafbakening tussen verschillende pensioenaanbieders. Deze werkgroep heeft het verzekeraarsstandpunt geformuleerd in een brief van 28 februari 1995 aan de vorengenoemde bewindslieden.

Geresumeerd komt de brief op het volgende neer:

8.1. Het standpunt van het verbond van verzekeraars

a. Een herijking van verplichte deelneming in pensioenstelsels naar inhoud & uitvoering

- Het huidige stelsel dateert van vlak na de tweede wereldoorlog;
- sindsdien is er veel veranderd, er is een toegenomen welvaart en opleidingsniveau die meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van werkgevers en burgers mogelijk maakt;
- de toenemende concurrentie vraagt een sterk en krachtig Nederlands bedrijfsleven en derhalve zo weinig mogelijk beperkingen;
- er is een behoefte naar meer eigen keuzemogelijkheden, waardoor meer dynamiek in de economie. Dit betekent voor pensioenen:

b. Een vrijheid in inhoud en uitvoering pensioenkeuze:

- Pensioen hoort thuis in het arbeidsvoorwaardenoverleg/CAO-overleg;
- er is geen behoefte aan dwang ten aanzien van de volledige inhoud van een pensioenregeling. Deze kan op CAO-overleg globaal zijn en nader worden ingevoerd binnen een onderneming. Ten aanzien van de uitvoering dient er volledige vrijheid te zijn in de keuze van de pensioenuitvoerder. Dit veronderstelt:

c. Geen gedwongen winkelnering bij een bedrijfspensioenfonds:

- Een werkgever moet zelf de vrijheid hebben om te kiezen voor de beste aanbieder van het pensioenprodukt: verzekeraar, ondernemings- of bedrijfspensioenfonds;
- dus geen gedwongen winkelnering bij een BPF, en derhalve zal de Wet verplichte deelname moeten worden ingetrokken;
- er bestaat geen discussie over de deelname van werknemers aan collectieve regelingen.

Bron: Brief Verbond d.d. 28-02-1995 aan Staatssecretaris Linschoten en Minister Zalm.

8.2. Wat gebeurt er als de wet verplichte deelneming wordt ingetrokken ?

Uit de diverse onderzoeken concluderen wij dat de verplichtstelling en het huidige dispensatiebeleid niet aansluiten bij de wensen van een aanmerkelijk deel van de werkgevers. Dit staat haaks op de bevindingen van de Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen, die zelf een onderzoek onder haar leden heeft gehouden. Hieruit zou blijken dat de bedrijfspensioenfondsen geen star dispensatiebeleid voeren. Verzekeraars daarentegen stellen uit eigen ervaring vast dat bedrijfspensioenfondsen geen of nauwelijks dispensatie verlenen. Met de werkgevers zijn zij dan ook van mening dat er veel meer ruimte dient te komen voor een marktwerking op pensioengebied zowel m.b.t. de inhoud als m.b.t. de uitvoering. Alleen dan zal de trend naar individualisering en flexibilisering op ondernemings- of CAO-niveau effectief kunnen worden opgepakt. Marktwerking betekent in de praktijk proberen te excelleren in betere dienstverlening, hogere beleggingsopbrengsten, lagere kosten, toegesneden producten etc. Kortom een betere prijs/prestatie-verhouding.

Gezien de mogelijke verwarring die in het veld door de veelheid aan opinies is ontstaan verduidelijken we het standpunt van de verzekeraars aan de hand van een aantal vragen.

8. STANDPUNT VAN DE VERZEKERAARS (MAXIMUM STRATEGIE); vervolg.

8.3. Verduidelijking van het standpunt van het Verbond

a. Pleit het Verbond voor het afschaffen van verplicht gestelde pensioenregelingen ?

Het antwoord is een duidelijk nee. Het Verbond is van mening dat het aan de sociale partners is om, voor een bedrijfstak of een deel daarvan, een pensioenregeling verplicht te stellen. Ze wijzen er alleen op dat daarvoor de Wet betreffende de verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds niet nodig is. Verplichtstelling dient op de dezelfde wijze gerealiseerd te worden als dat de overige arbeidsvoorwaarden componenten verplicht gesteld te worden. En dat is door de pensioenregeling in het reguliere C.A.O.-overleg af te spreken zodat middels een algemeen verbindend verklaring van deze C.A.O. ook de pensioenregeling verplicht gesteld wordt voor alle ondernemingen in een bedrijfstak.

Overigens willen de verzekeraars niet tornen aan de hoogte van een overeengekomen pensioenregeling. De hoogte is immers een zaak van werkgevers en werknemers.

b. Leidt het Verbondsstandpunt tot witte vlekken? Het antwoord is neen

Het Verbondsstandpunt leidt derhalve niet tot afschaffing van pensioenregelingen, maar tot mogelijkheden voor meer vrije invulling van regelingen op ondernemingsniveau.

In de visie van het Verbond blijven de in de ondernemingen en bedrijfstakken overeengekomen pensioenregelingen bestaan. Het Verbond pleit ervoor dat deze regelingen tot stand komen in het arbeidsvoorwaarden/CAO-overleg en niet in het bestuur van een bedrijfspensioenfonds. In het bestuur van een bedrijfspensioenfonds is de regeling aan de marktwerking van het arbeidsvoorwaarden/CAO-overleg onttrokken. De regelingen dienen naar het arbeidsvoorwaarden/CAO-overleg te worden gebracht waarin de kaders worden besproken. Binnen de ondernemingen zelf wordt door werkgevers en werknemers invulling gegeven aan de regeling die het beste bij hun belangen past. Op dat niveau kan het beste aan de wensen tot flexibilisering en individualisering tegemoet gekomen worden en derhalve (middels maatwerk) worden gerealiseerd.

c. Geen vrijheid/opting out op werknemersniveau

Verzekeraars zijn van mening dat vrijheid voor de individuele werknemer om al dan niet deel te nemen aan de pensioenregeling van de onderneming een te ver gaande consequentie is dat en het beschermende karakter van de PSW hierin gehandhaafd moet blijven. Er is geen behoefte om de solidariteit binnen ondernemingen ter discussie te stellen.

Het beschermende karakter van de PSW houdt in dat de werknemer, op grond van de PSW, pensioenaanspraken heeft volgens de ondernemingsregeling.

d. Oplossing van het verzekeringstechnisch nadeel en risico-selectie

De verzekeraars zullen aan de bedrijfspensioenfondsen voorstellen om over en weer afspraken te maken die er toe leiden dat concurrentie op risico-selectie en leeftijdssamenstelling niet mogelijk is. De risicoselectie willen de verzekeraars elimineren door overgangen tussen een verzekeraar en een bedrijfspensioenfonds en andersom op non-selectie basis te effectueren. Van het stellen van medische waarborgen zal dan geen sprake zijn. Om selectie op basis van leeftijdssamenstelling te elimineren stellen verzekeraars een techniek voor die bekend staat onder de naam Verzekeringstechnisch Nadeel. Zo kan in- en uitreden plaatsvinden zonder dat de leeftijdssamenstelling een bepalende factor is en de solidariteit verbroken wordt. Uitgangspunt is vanuit samenwerking tussen verzekeraars en bedrijfspensioenfondsen tot concrete afspraken te komen.

bron: brief Verbond van Verzekeraars 18 december 1995.

9. PLAN VAN AANPAK (MIN. / MAX. STRATEGIE).

9.1. De interne strategie-bepaling

Voor de komende tijd onderscheiden we een aanpak (traject 1) tot de commissievergadering Soc.Zaken & Werkgel. en Financiën (nog te bepalen datum voorjaar 1996) en daarnaast een parallel aanpak (traject 2). Inzet voor de commissievergadering blijft uiteraard het standpunt - van het Verbond conform brief van 28 febr. 1995. Echter dit standpunt blijkt (vooralsnog) niet haalbaar te zijn. Daarom acht de task force het zinvol een houvast te hanteren bij met name de onderhandelingen (door o.a. HAPA) in de politiek. Het betreft met name de periode na de commissievergadering. Met behulp van het terugvalmodel voor de onderhandelingen kan getracht worden op diverse niveaus een breder draagvlak te creëren en zo een serieuze gesprekspartner te blijven.

9.2. Het terugvalmodel in de onderhandeling van traject 1:

1. Het streven van het Verbond blijft: afschaffen van de verplichtstelling.

Stelling hierbij is dat de bedrijfspensioenfondsen pensioenuitvoerders zijn conform de verzekeraars waarbij concurrentie plaatsvindt op prijs/prestatie basis. De status van Ondernemingspensioenfondsen blijft hetzelfde. De hoogte van een pensioenregeling wordt niet aangetast want deze is een zaak van werkgevers en werknemers in het overleg in CAO-verband of tussen werkgever en ondernemingsraad.

Dit blijft het streven van het Verbond, zelfs indien de politiek niet op korte termijn tot afschaffing mocht besluiten. Hierbij zijn openheid, helderheid en kracht de steekwoorden en zet het Verbond zich niet af tegen de VB. Indien door de politiek slechts tot verruiming van dispensatie en gelijkwaardigheid wordt besloten dient het Verbond ervoor te zorgen bij het overleg omtrent de criteria voor dispensatie betrokken te zijn. Het Verbond zal daarin makkelijker worden betrokken door in de lobby, indien daartoe aanleiding mocht blijken te zijn, terug te vallen op een andere strategie.

In het overleg omtrent de voorwaarden voor dispensatie kan dan wederom voor afschaffing gepleit worden. Hieronder volgt een terugvalmodel.

2. Verlaging verplichtstellingsniveau

Een eerste terugvalstap is hier te maken door een verlaging van het verplichtstellingsniveau (met handhaving solidariteit). Van een brontosaurusregeling voor BPF'en terug naar een basisregeling met een ruimere excedent-regeling. Hoewel dit aansluit bij de oorspronkelijke doelstelling van BPF'en leidt volgens HAPA deze weg tot onduidelijkheid en verwarring. Reden voor een volgend terugvalniveau.

3. Keuze door werkgever, dus vrijheid in uitvoering, inhoud vaststellen op CAO niveau (vergelijk "opting out" WAO).

De werkgever kan kiezen om een contract te sluiten met een BPF of met een verzekeraar. Verschil kan zijn dat bepaald wordt dat het BPF zelf de inhoud kan geven aan de randvoorwaarden voor vertrek, zoals de vaststelling van het verzekeringstechnisch nadeel. De werkgever heeft keuzevrijheid in uitvoering.

4. Keuze aan BPF, dus verruimde dispensatie (vergelijk o.a. STAR-Advies)

Hierbij dienen vaste maatstaven (ten aanzien van performance, niveau van regeling e.d.) gehanteerd te worden m.b.t. het verlenen van dispensatie voor in elk geval:

- a. nieuwe ondernemingen, in het bijzonder startende ondernemingen
- b. concernvrijstellingen
- c. ongeorganiseerde werkgevers (onder CAO via Algemeen Verbindend Verklaring A.V.V.)

9. PLAN VAN AANPAK (MIN. / MAX. STRATEGIE); vervolg.

9.2. Het terugvalmodel in de onderhandeling van traject 1: vervolg

Positie 1 is gezien het huidige krachtenveld een zeer stevige weg te gaan. Positie 3 maar zelfs positie 4 zouden tevens bereikte resultaten mogen heten indien een van deze posities is te behalen.

Bij positie 4 wordt uitgegaan van een sterke verruiming van de dispensatie-criteria die in nauwe samenwerking tussen het VB en het Verbond van Verzekeraars en de stichting voor OPF'en actief wordt uitgewerkt. Een ruimhartig dispensatie-beleid biedt mogelijkheden voor een gezamenlijke aanpak voor flexibilisering & individualisering o.b.v. kwaliteitscriteria.

9.3. Een aanpak m.b.t. verruiming van de dispensatiemogelijkheden in traject 2.

Aangezien het op korte termijn niet zal lukken om de verplichtstelling af te schaffen stellen we voor een stringente verruiming van de dispensatie-mogelijkheden als parallel traject de komende tijd aan te pakken. Ten opzichte van het STAR-advies worden er meer mogelijkheden gegeven om dispensatie te verkrijgen van het BPF. Hierbij dienen objectieve criteria gehanteerd te worden. Hier hoort ook bij een toetsingscommissie, die bepaalt of bij een verleende dispensatie in de besluitvorming voldoende rekening is gehouden (op grond van redelijkheid en billijkheid) met de belangen van het bedrijf dat om dispensatie heeft verzocht. Dit gaat dus verder dan het STAR-advies, dat alleen spreekt over marginale toetsing, geen inhoudelijke.

9.4. Concrete activiteiten.

fase 1 : medio november 1995 tot 15-1-1996.

- a. Brief aan Tweede kamerfracties t.b.v. het fractie- en Kamerberaad (verduidelijking standpunt verbond); uitgestuurd 18-12-'95 (zie bijlage 4).
- b. Copie-brief aan de bewindslieden ; uitgestuurd 18-12-'95.
- c. Opleveren rapport aan de werkgroep art.13 WTV conform opdrachtformulering aan de task-force (16-1-1996).

fase 2: van 8-1-1995 tot ???

- d. Politiek (leden vaste commissie, bewindslieden etc.) informeren (vanuit indiv. verzekeraars, het Verbond en HAPA; zie bijlage 6)
- e. Met grote OPF'en praten
- f. Mobiliseren werkgevers en werkgeversorganisaties door verzekeraars in overleg met het Verbond (concept-brief gereed zie bijlage 5).
- g. Reactie op het onderzoek VB-dispensatie naar het RCO-commissie pensioenbeleid; vindt plaats op 27-2-'96 door Mr.E. Friese
- h. Bewerkingstrategie bepalen t.a.v. VNO/NCW, MKB-ned., VK?, en OPF'en.
- i. Reactie op het recente NIPO-onderzoek naar de pers (vanuit het Verbond).
- j. Ronde-tafelconferentie met politiek, wetenschap en voor en tegenstanders van het afschaffen van de verplichtstelling.
- k. Position paper/toelichting naar de pers middels persconferentie en naar influentials.
- l. Artikelen voor diverse bladen (Welwezen, landelijke media etc.(door het Verbond).

10. COMMUNICATIEPLAN ART. 13 WTV.

10.1. Samenvatting

Het is de bedoeling dat er een vergadering van de gezamenlijke kamercommissies EZ/Fin./Soc-ZaWe over de pensioenproblematiek waaronder marktwerking zal plaats vinden. Naast de discussie omtrent marktwerking en pensioen zijn er meer discussies gaande waarbij geijverd kan worden voor de afschaffing van de verplichtstelling. Te denken is hierbij aan de discussies rond de invulling van het fiscale pensioenbegrip naar aanleiding van de aanvaarding van het rapport Witteveen en de komende discussie omtrent het algemene verbindend verklaring van CAO's.

Voorafgaand daaraan moet een communicatie-aanpak worden vastgesteld die tot doel heeft via de ondersteunende weg van de publiciteit het standpunt van het Verbond van Verzekeraars beter (overtuigender) bij fractie- en kamerleden te laten doorklinken. Het lobby - traject wordt niet in dit hoofdstuk behandeld.

10.2. Vooraf.

Ten aanzien van de afschaffing van de verplichte deelneming in bedrijfspensioenfondsen verkeren verzekeraars in een 'now or never' situatie. De tot nu toe ondernomen pogingen om de boodschap over het voetlicht te brengen en geaccepteerd te krijgen, hebben niet het gewenste resultaat gehad. Integendeel gaandeweg is de tijd verstreken en heeft het tij (STAR advies) zich eerder tegen ons gekeerd. Elk argument pro afschaffing moet dus uitgenut worden. In deze 'now or never' situatie is het gerechtvaardigd publicitair hoog in te zetten. Gezien de marktbelangen van verzekeraars die in het belang zijn, zal iedereen dit verwachten. Van belang is dan wel dat verzekeraars het geloof in hun boodschap (afschaffen verplichte deelneming) blijven uitdragen en niet uitstralen dat het toch al een verloren race is. Daarbij moeten we ons echter niet afzetten tegen pensioenfondsen waar later in de tijd door verzekeraars weer strategische allianties mee worden gesloten.

10.3. De communicatie-aanpak

De communicatie-aanpak die het Verbond van Verzekeraars voor onderwerpen hanteert bestaat uit 4 fasen:

1. formuleren van de boodschap
2. informeren stakeholders en toetsen van de boodschap
3. uitdragen van de boodschap
4. evalueren

Fase 1 Formuleren van de boodschap

De boodschap moet helder geformuleerd zijn en nauwkeurig worden afgestemd op de belevingswereld van de ontvanger. We moeten ons daarom goed verdiepen in de pro's en contra's die de politiek zullen leiden bij de besluitvorming over het afschaffen van de verplichtstelling en de argumenten die anderen (voor- en tegenstanders) hanteren om deze te beïnvloeden. We zullen daarbij van 'buiten naar binnen' redeneren; wat wil de overheid, wat willen anderen, welke argumenten geven zij daarvoor en hoe past datgene met wat wij willen daarin. Hiervoor is (ook door de task force) in het verleden al het nodige onderzoek gedaan dat middels desk research tot een korte notitie kan worden teruggebracht. Vervolgens kan worden vastgesteld of de actuele stand van zaken voldoende bekend is. Voelt de Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen zich nog steeds sterk staan wat betreft argumentatie of is men inmiddels tot gewijzigde inzichten gekomen. Dit soort zaken moeten opnieuw gecheckt worden.

10. COMMUNICATIEPLAN ART. 13 WTV.; vervolg.

10.3. De communicatie-aanpak; vervolg.

Onze boodschap vanuit het Verbond van Verzekeraars.

In grote lijnen luidt onze boodschap voorlopig als vermeld op de volgende pagina. De wet Verplichte deelneming bedrijfspensioenfondsen moet op de helling omdat:

1. door twee concurrerende partijen met gelijke kansen; pensioenfondsen en pensioenverzekeraars, marktwerking kan ontstaan. Marktwerking betekent in de praktijk proberen te excelleren in een betere dienstverlening, hogere beleggingsopbrengsten, lagere kosten, toegesneden produkten etc. Kortom een betere prijs/prestatieverhouding.
2. er bij een verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds geen marktwerking ontstaat. De inhoud van de pensioenregeling moet worden vastgesteld in het reguliere arbeidsvoorwaardenoverleg en niet door het bestuur van een bedrijfspensioenfonds. Volstaan kan dan worden met een kaderregeling waarbinnen individuele ondernemingen hun eigen wensen kunnen vorm geven. Bij de invulling daarvan kunnen zij dan kiezen voor een pensioenverzekeraar of een pensioenfonds; in ieder geval voor degene met het beste en meest toegesneden pakket.

Bij de uitvoering van de pensioenregeling moet er sprake zijn van concurrentie tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Elke onderneming moet het recht hebben zelf een uitvoerder te kiezen. Argumenten staan hierbij punt 1 van de boodschap.

Verzekeraars zijn niet voor afschaffing van de verplicht gestelde pensioenregelingen, maar voor afschaffing van de verplichte deelneming in bedrijfspensioenfondsen.

3. er geen gevaar bestaat dat verzekeraars de goede risico's bij pensioenfondsen weghalen en de solidariteit binnen de pensioenfondsen aantasten. Verzekeraars stellen pensioenfondsen voor over en weer afspraken te maken, zodat concurrentie op basis van risico-selectie en leeftijdssamenstelling voor de bestaande deelnemers niet mogelijk is. Hier- voor zal non-selectie en de techniek van 'Verzekeringstechnisch nadeel' worden gehanteerd.
4. de overheid wanneer zij:
 - a. de aanbevelingen van de commissie Witteveen; rapport van de werkgroep fiscale behandeling van pensioenen overneemt en
 - b. het nieuwe begrip pensioentoezegging; waarbij zij wordt geadviseerd een regeling sneller een pensioen te noemen,meer marktperspectieven voor pensioenfondsen creëert. Wil de overheid consistent zijn in haar beleid aangaande marktwerking dan moet de verplichte deelneming worden afgeschaft teneinde een level playing field te bewerkstelligen voor pensioenfondsen en verzekeraars.

Position paper.

De boodschap moet worden vastgelegd in een position paper. Onontbeerlijk hierin is een korte beschrijving van de beleidsomgeving waarbinnen art 13 WTV en met name de verplichte deelneming zich bevindt. Zo is het concurrerender laten opereren van het bedrijfsleven een van de doelstellingen van het kabinetsbeleid. Kostenverlaging speelt daarbij een belangrijke rol. Een van de instrumenten hiertoe is het stimuleren van marktwerking. Marktwerking vereist deregulering op divers terrein. De vijftig jaar geleden ingevoerde Wet Verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds past dan ook niet meer binnen het huidige kabinetsstreven naar meer marktwerking. Verplichte deelneming staat gelijk aan gedwongen winkelnering en het uitsluiten van concurrenten.

10. COMMUNICATIEPLAN ART. 13 WTV.; vervolg.

10.3. De communicatie-aanpak; vervolg.

Position paper; vervolg.

In de samenleving is een trend waarneembaar naar individualisering en flexibilisering. Dit doet zich ook voor op het terrein van arbeid, arbeidsvoorwaarden en dus pensioenen.

Marktwerving, individualisering en flexibilisering en als gevolg daarvan desolidarisering maken de overheid vanuit haar zorg voor de zwakkeren in de samenleving (een taak waar ze in deze tijd steeds scherper worden aangesproken) behoedzaam bij het creëren van meer marktwerving. Kort gezegd: de voordelen moeten tegen de nadelen opwegen. Politieke rust is na de WULBZ en de ANW thans ook een voordeel dat zwaar weegt. De voordelen moeten dan wel echt in het oog springen en de nadelen moeten 'sociaal' kunnen worden opgevangen.

Bij de communicatie-aanpak dient ook rekening te worden gehouden met de aanpak van VB: hun argumenten van gezamenlijkheid en solidariteit weerleggen, of aantonen dat deze ook opgaan indien de pensioenregeling door een verzekeraar wordt uitgevoerd en het verlichte karakter benadrukken. Een teken aan de wand is evenwel dat de VB het nodig vindt een campagne te starten om uit te leggen waar bedrijfspensioenfondsen voor staan. Daarbij dienen zij volgens eigen zeggen van VB zich ook te bekommeren om hun imago bij werkgevers en werknemers. Als dat imago zo goed is en werkgevers en werknemers zo tevreden zijn, zoals VB beweerd, dan zou dat aspect van de campagne overbodig moeten zijn.

Zo kan in de VB-enquete geen onderscheid gemaakt worden tussen aantallen verplicht en niet verplicht gedispenseerde ondernemingen. In de praktijk wordt naar de indruk van de verzekeraars voornamelijk op grond van de wettelijke verplichting dispensatie verleend. Dit blijkt met name bij dispensatieverzoeken door bedrijven met een exedent- of aftrekgeregeling indien het bedrijfspensioenfonds zijn regeling verbeterd.

Fase 2 Toetsen van de boodschap

De in de position paper vastgelegde boodschap (en eerste concept is bijgevoegd in bijlage 3) moet worden getoetst op sterke en zwakke punten en argumentatie. We stellen voor hiervoor een brainstormsessie te organiseren waaraan verschillende partijen zoals pensioenfondsen, werkgevers, verzekeraars, wetenschappers etc. deelnemen.

De boodschap wordt naar aanleiding van deze bijgesteld en in zijn definitieve pr-vorm gegoten. Gezien de verhoudingen tussen de Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen en het Verbond van Verzekeraars en de benodigde objectiviteit lijkt het een goede gedachte een dergelijke brainstormsessie niet zelf te organiseren maar in handen te geven van een goed organisatieadviesbureau. Het is bekend dat deze t.b.v. hun eigen beleidsontwikkeling met enige regelmaat dit soort bijeenkomsten organiseren. Niet zelden in een creatieve vorm en nagenoeg 'om niet'.

10. COMMUNICATIEPLAN ART. 13 WTV.; vervolg.

10.3. De communicatie-aanpak; vervolg.

Fase 3 Uitdragen van de boodschap

De position paper in de vorm van een pr-rapport dient mede als achtergrondstuk voor de media. De aan andere stakeholders getoetste 'van binnen naar buiten' boodschap is daarin helder verwoord.

Middelen / media fase 2

Vooralsnog stellen we als communicatiemiddelen het volgende voor:

1. Mobiliseren van werkgevers

Op basis van ervaringen binnen de verschillende verzekeraars zullen werkgevers gemobiliseerd worden die in hun uitingen vorm willen geven aan de boodschap van afschaffing van de verplichtstelling of hun ongenoegen rond de dispensatiemogelijkheden. De criteria alsmede benaderingsbrief zijn bijgevoegd in bijlage 4.

Tevens zullen werkgevers met grote OPF'en benaderd worden (Shell, Philips, Unilever, Hoogovens) om de standpunten met hen te bespreken. Mogelijk zullen werkgevers die benaderd zijn voor het Hay-onderzoek en/of voor het NIPO-onderzoek hierbij additioneel worden benaderd.

2. Lobbyen

De komende tijd zullen diverse personen alsmede HAPA invloed uitoefenen op diverse personen uit de politiek, uit belangengroeperingen of van bedrijven om zo de argumenten van afschaffing van de verplichtstelling over het voetlicht te brengen.

Een van de middelen hierbij kan zijn om een ronde-tafel conferentie te beleggen waarbij de verschillende standpunten pro en contra nog een over het voetlicht komen.

3. Persconferentie

Verondersteld mag worden dat de media niet, in de periode dat wij dat nodig achten, belangstelling zullen hebben voor ons standpunt over art. 13 WTV en met name de afschaffing van de verplichtstelling. Om het onderwerp op de publiciteitsagenda te krijgen en onze argumenten onderbouwd te kunnen neerleggen, stellen we voor het traject te starten met een persconferentie. Vanuit de media komt naar aanleiding hiervan vaak al een vraag naar achtergrondinterviews. Afgezien daarvan moet geplande actie worden ondernomen om contacten met relevante bladen en radio en tv te leggen.

4. Gerichte interviews / artikelen

Te denken valt daarbij aan:

- Fin. Dagblad / Ton Dieten.

In overleg zou gedacht kunnen worden aan een dubbelinterview. Geïnterviewden: Van der Smeede of Jonker versus Ten Wolde.

- NRC / Frank van Empel.

In de economie bijlage op pagina 3 staan pagina-grote achtergrondartikelen over belangrijke onderwerpen. Met bijvoorbeeld de overheid en marktwerking als invalshoek moet er naar worden gestreefd dat er aandacht wordt besteed aan het inconsequent handelen van de overheid als het om dit onderwerp gaat.

- NOVA

Gedacht kan worden aan een interview met een ondernemer die de verplichtstelling als knellend en het dispensatie-traject als nagenoeg onbegaanbaar ervaart. Het Verbond van Verzekeraars en de bedrijfspensioenfondsen kan om commentaar worden gevraagd.

- FEM / Elsevier / Paul de Hen.

Idee: achtergrondinterviews over specifieke deelaspecten.

10. COMMUNICATIEPLAN ART. 13 WTV.; vervolg.

10.3. De communicatie-aanpak; vervolg.

Fase 3 Uitdragen van de boodschap; vervolg

Middelen / media; vervolg

- Volkskrant / Trouw.

Bedoeling reeks van artikelen op de opiniepagina. Gestart kan worden met een ontevreden ondernemer (zie NOVA). Hierop kan op worden gereageerd door bijv. een hoogleraar (Alting van Geusau ?) die de stelling van de ondernemer beaamt, volgt een reactie van een 'tegenstander' Lutjens (?), waarop het Verbond van Verzekeraars reageert, vervolgens komt de VB met een reactie etc.

- Columnisten / Flip de Kam en Bomhof.

Beide zijn columnisten die geïnteresseerd zullen worden voor dit onderwerp. Bomhof heeft inmiddels positief gereageerd.

- Onderzoeken of stellingnames

Ieder onderzoek of stellingname van een organisatie of persoon in het openbaar moet nauwgezet worden bekeken op zijn publicitaire waarde om te reageren. Het onderzoek dat de bedrijfspensioenfondsen hebben gehouden over de mening van de werkgevers ten aanzien van de verplichtstelling is een voorbeeld hiervan. Hierop moet beargumenteerd worden gereageerd.

- Verbondsperiodieken / Welwezen.

Uiteraard zullen ook de Verbondsperiodieken en het opiniërende Welwezen in het publiciteitstraject worden betrokken.

Aparte aandacht vraagt de interne communicatie richting de leden van het Verbond.

Fase 4 Evalueren.

Tussentijds en na afloop zal het pa/pr traject moeten worden geëvalueerd en zonodig worden bijgesteld.

10.4. Activiteitenplanning.

- 1/96 - lijst van stake-holders koppelen aan woordvoerders die beïnvloedt worden; opstellen overzicht met data/tijd-as en personen die deze gesprekken/interviews met wie voeren;
- zsm. - overzicht maken over wie, wie kent;
- 1/96 - positie en bewerkingsstrategie VNO/NCW, MKB-ned., RCO (m.b.t. vrije marktwerking en basisregeling en flex./indiv.) VK (mbt controle), OPF'en, VB (?) en politiek bepalen;
- 1/96 - duidelijk communiceerbaar position paper vaststellen (zie bijlage 3);
- 2/96 - overzicht bladen waar we toegang hebben (dead-lines, doel /inhoud bepalen etc.);
- 2/96 - individuele werkgevers betrekken in beïnvloedingsproces richting pers en politiek;
 - * green-peace actie met brieven van werkgevers naar politiek (zie concept bijlage 5);
 - * werkgevers in pers aan het woord laten;
 - * evt. survey-onderzoek Hay of NIPO-enquete;
- ? - persbericht op persconferentie (op uitzonderingsbasis deel van het rapport overhandigen);
- ? - brainstormsessie/ronde-tafelconferentie houden;
- etc.