

Vergaderjaar 2020–2021

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 550

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 november 2020

In deze brief informeer ik uw Kamer over 1) mijn reactie op het aanvalsplan witte vlek van de Stichting van de Arbeid; 2) de Casus Europese Hof over eigendomsrecht, verzocht door het lid Van Brenk; 3) mijn analyse bij het pensioenlabel, verzocht door de leden Smeulders en Van der Linde en 4) mijn reactie op een bericht over korten van pensioenen verzocht door het lid De Jong en 5) de reactie op de motie van het lid Van Brenk over een CPB-Kansrijk-publicatie over pensioenen.

1. Reactie aanvalsplan witte vlek

Niet alle werknemers in Nederland bouwen via hun werkgever pensioen op, er geldt namelijk geen pensioenplicht in Nederland, daardoor ontstaat een zogenaamde «witte vlek». In het Pensioenakkoord¹ is afgesproken, mede naar aanleiding van het meest recente onderzoek² van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), dat er een aanvalsplan wordt opgesteld met oplossingsrichtingen die de witte vlek reduceren. Ik heb uw Kamer reeds geïnformeerd over het aanvalsplan, daarbij heb ik ook mijn eerste reactie gegeven³. Conform mijn toezegging ga ik in deze brief uitgebreider op het aanvalsplan in.

Voorop gesteld wil ik de Stichting van de Arbeid (hierna de Stichting) bedanken voor de voortvarendheid waarmee zij dit heeft opgepakt en verder zal oppakken door de uitwerking van het aanvalsplan te coördineren. Voor de uitwerking van het aanvalsplan is inmiddels een werkgroep door de Stichting opgericht bestaande uit sociale partners, Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars en het Ministerie van SZW. Er ligt een verantwoordelijkheid die door werkgevers, werknemers,

¹ Kamerstuk 32 043, nr. 457

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/45/witte-vlek-op-pensioengebied-2016>

³ Kamerstuk 32 043, nr. 520

pensioensector en de overheid gedragen wordt. Gezamenlijk zorgen we ervoor dat de witte vlek de komende jaren wordt aangepakt.

In mijn reactie op het aanvalsplan ga ik eerst kort in op de nadere analyse van de Stichting wat betreft de werkelijke omvang van de witte vlek. Vervolgens ga ik in de brief in op de maatregelen waarbij de overheid een rol heeft. Daarnaast ga ik ook in op de motie van de leden Gijs van Dijk en Smeulders⁴ over het verkorten van de wachttijd voor alle pensioenen. Ik sluit af met een toelichting op het vervolgproces.

Omvang van de witte vlek

In november 2018 publiceerde het CBS haar onderzoek naar de omvang en de samenstelling van de witte vlek op pensioengebied. Het onderzoek toonde aan dat de omvang ongeveer 13% betrof. Een sterke stijging ten opzichte van het voorgaande CBS-onderzoek, waar nog werd uitgegaan van een witte vlek van ca. 4–5%. Zoals ik u destijds⁵ informeerde lijkt het onwaarschijnlijk dat de stijging in 2018 een reële stijging van het aandeel werknemers zonder pensioenregeling betreft. De nieuwe onderzoeksmethode Pensioenaansprakenstatistiek (PAS) lijkt de meest aannemelijke verklaring.

De Stichting heeft in het aanvalsplan de omvang en samenstelling van de witte vlek nader geanalyseerd. Volgens de Stichting blijkt dat de daadwerkelijke omvang geringer is dan 13% en waarschijnlijk ligt tussen de 9% en 10%. Dit verschil wordt o.a. verklaard doordat uit een eerder nader onderzoek in de uitzendsector naar de CBS-cijfers bleek dat 31 duizend werknemers (0,4%-punt) ten onrechte tot de witte vlek werden gerekend.⁶ Daarnaast geldt bijvoorbeeld ook dat Wajongers die met loondispensatie werken en minder dan de franchise verdienen, geen pensioen kunnen opbouwen maar wel in de CBS statistieken zijn opgenomen. In het aanvalsplan worden alle situaties van de nadere analyse naar de omvang beschreven. Er blijkt kortom, dat de witte vlek kleiner is dan 13%, maar nog altijd aanzienlijk groter is dan uit eerdere onderzoeken bleek.

Oplossingsrichtingen

Ik ben positief over de breed gedragen praktische oplossingsrichtingen, waarbij de Stichting goed heeft gekeken in hoeverre deze aansluiten bij de gesignaleerde oorzaken. In de toekomst zal op basis van goede monitoring moeten blijken welk van deze maatregelen effectief zijn. In eerste instantie moeten de oplossingsrichtingen worden uitgewerkt. Zoals aangeven zal ik in deze brief ingaan op de oplossingsrichtingen waarbij de overheid een rol heeft.

De oplossingsrichtingen zijn onder te verdelen in drie groepen:

- a) acties die betrekking hebben op werkgevers en hun werknemers die niet gebonden zijn aan een (verplicht gestelde) pensioenregeling in een sector;
- b) acties die betrekking hebben op werkgevers en hun werknemers die wel gebonden zijn aan een verplicht gestelde pensioenregeling in een sector;
- c) algemene acties die op alle werkgevers en werknemers gericht zijn.

⁴ Kamerstuk 32 043, nr. 530

⁵ Kamerstuk 32 043, nr. 427

⁶ Kamerstuk 32 043, nr. 500

a. Maatregelen die betrekking hebben op ongebonden werkgevers

Campagne pensioenbewustzijn (aanbeveling 1 van het aanvalsplan)

De Stichting roept op om gezamenlijk met de pensioensector⁷ een campagne op te zetten om pensioenbewustzijn te vergroten en met name aandacht te besteden aan het zo vroeg mogelijk beginnen met het opbouwen van pensioen. Tevens wordt aanbevolen om de mogelijkheden te verkennen om werknemers een automatisch bericht te sturen als er geen pensioen wordt opgebouwd, via bijvoorbeeld de Belastingdienst of mijnpensioenoverzicht.nl.

In het nieuwe stelsel komt het zwaartepunt van de pensioenopbouw aan het begin van de loopbaan te liggen, daarmee wordt het nog belangrijker om bewustzijn over vroeg pensioen opbouwen te vergroten. Ik onderschrijf daarmee het belang van dit voorstel en zie momenteel ook al goede initiatieven vanuit de sector op dit vlak zoals «nuietsdoenaanpensioen» van de Pensioenfederatie. Er wordt ook voorgesteld om de Pensioen3daagse in 2021 (aanbeveling 20 van het aanvalsplan) te wijden aan werknemers die geen pensioen opbouwen via hun werkgever. Ook hiervoor geldt dat ik het belang van dit voorstel onderschrijf. Tot slot, ga ik in de uitwerking van het aanvalsplan na of, en zo ja, in hoeverre het mogelijk is om automatisch een bericht te sturen naar werknemers die geen pensioen opbouwen, de uitvoerbaarheid is daarbij een belangrijk aspect.

Communicatie in het Engels (aanbeveling 3 van het aanvalsplan)

Er wordt aanbevolen om de informatie en voorlichting over pensioen in Nederland toegankelijk en laagdrempelig te maken voor werknemers die de Nederlandse taal niet machtig zijn. Een manier om dit te bewerkstelligen is om mijnpensioenoverzicht.nl ook in het Engels weer te geven. Daarnaast wordt aanbevolen (aanbeveling 6 van het aanvalsplan) dat de informatie van de Kamer van Koophandel (KvK) over pensioen in meerdere talen ter beschikking komt, te beginnen in het Engels.

Ik onderstreep het belang van toegankelijke en laagdrempelige informatie. Dit geldt zeker ook voor werknemers in Nederland die de taal niet (goed genoeg) machtig zijn. Voor het weergeven van mijnpensioenoverzicht.nl in het Engels, zal ik de sector vragen om met de Stichting Pensioenregister in gesprek te gaan om te bezien hoe deze aanbeveling uitgevoerd kan worden. Voor het in het Engels weergeven van de informatie van de KvK over pensioen ga ik in de uitwerking in gesprek met de KvK.

Attending startende ondernemers door KvK (aanbeveling 5 van het aanvalsplan)

De Stichting biedt aan om de teksten van de KvK op ondernemersplein.nl over pensioenaangelegenheden kritisch te bezien en eventuele suggesties voor verbeteringen aan te reiken. Ik ben positief over deze aanbeveling omdat ook uit het onderzoek van het CBS blijkt dat een grote groep van de witte werknemers werkzaam is bij bedrijven tot 5 jaar oud.

⁷ Pensioenuitvoerders en het Pensioenregister

b. Maatregelen die betrekking hebben op gebonden werkgevers

Handhaaf sectorcodes (aanbeveling 13 van het aanvalsplan)

De Stichting pleit ervoor om de sectorcodes en de actualisering daarvan in stand te houden indien er nog geen goed alternatief is. De sectorcodes vormen namelijk een belangrijke bron van informatie ten behoeve van het handhavingsbeleid. De indeling van bedrijven in sectoren met bijbehorende sectorcodes stamt uit de uitvoering van de sociale verzekeringen door de voormalige bedrijfsverenigingen en de financiering van de sociale zekerheid grotendeels per sector. Voor de WW is de differentiatie van de premie per sector met ingang van 2020 vervangen door een premiedifferentiatie naar aard van het contract (vast-flex). Het voornemen is om ook de premiedifferentiatie Werkhervattingskas naar sectoren voor kleine en middelgrote bedrijven voor ziekte en arbeidsongeschiktheid te vervangen door een andere wijze van financiering. Voor indeling van bedrijven in sectoren is dan geen grondslag meer in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). De bestaande sectorale indeling in de Wfsv is sterk verouderd en sluit niet aan op de huidige economie. Mijn ministerie is al in overleg met de Pensioenfederatie om gezamenlijk op zoek te gaan naar mogelijke alternatieven. Daarbij worden de eventuele mogelijkheden van de SBI-codes betrokken.

Sluitende SBI-indeling (aanbeveling 14 uit het aanvalsplan)

De Stichting van de Arbeid noemt twee oplossingen om de SBI-indeling van bedrijven vaker te actualiseren. Ten eerste het intensiveren van de controles op de aangeleverde informatie. Ten tweede met enige regelmaat een (verplichtende) uitvraag bij werkgevers met betrekking tot de hoofdactiviteit. Een sluitende en actuele registratie van de SBI-codes aan de hand van de hoofdactiviteit zou er volgens de Stichting voor zorgen dat het voor werkgevers duidelijker is of en onder welk pensioenfonds zij vallen. Aan de andere kant zou een sluitende en actuele SBI-indeling kunnen bijdragen aan het handhavingsbeleid van pensioenfonds.

Ik zal met het CBS en de KvK in gesprek gaan wat hun visie is op de uitvoerbaarheid van deze oplossingsrichting. Daarbij is belangrijk om op te merken de verantwoordelijkheid van een correcte opname van de SBI in het Handelsregister bij de ondernemer zelf ligt.

Verwijzing naar pensioenfonds (Aanbeveling 15 uit het aanvalsplan)

In aanvulling op bovenstaande aanbeveling 14, wordt ook aanbevolen om de KvK bij de inschrijving en bij de wijziging van de hoofdactiviteit een bedrijf door te verwijzen naar het betreffende pensioenfonds. De Stichting roept de overheid op om samen met de Pensioenfederatie voor 1 januari 2022 te onderzoeken of een module kan worden ontwikkeld waarmee ondernemers bij inschrijving of bij de wijziging van bedrijfsactiviteiten automatisch bericht krijgen bij welk pensioenfonds ze al dan niet verplicht zijn ingeschreven. Ik zie het belang van een goede koppeling en de vraag is op welke wijze en door welke partij een dergelijke koppeling kan plaatsvinden. Ik zal ook deze aanbeveling meenemen in de gesprekken met de KvK en betrek hierbij de Pensioenfederatie.

Overige maatregelen

Aanbesteding en uitbesteding (aanbeveling 22 uit het aanvalsplan)

De Stichting geeft de overheid in overweging te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om bij aanbestedingsprocedures het hebben van een pensioenregeling als voorwaarde te stellen. Voor de uitwerking van deze aanbeveling ga ik eerst in gesprek met het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, zij zijn verantwoordelijk voor de Aanbestedingswet. Daaruit moet blijken in hoeverre deze maatregel haalbaar is. Daarvoor geldt dat bezien moet worden in hoeverre het stellen van een dergelijke voorwaarde in overeenstemming is met het Unierecht (VWEU) en of het voldoet aan de algemene beginselen van het aanbestedingsrecht. Ook is het van belang om nader in te gaan op de gevolgen van een dergelijke maatregel voor het midden- en kleinbedrijf.

Motie verder verkorten van de wachttijd

Tijdens het plenaire debat over het Pensioenakkoord, 14 juli jl. (Handelingen II 2019/20, nr. 92, item 3), is de motie van de leden Gijs van Dijk en Smeulders⁸ om de regering in overleg te laten treden met sociale partners om met voorstellen te komen om de wachttijd voor (het opbouwen van) alle pensioen verder te verkorten, aangenomen. Zoals ik tijdens het debat heb aangegeven blijven arbeidsvoorwaarden een resultaat tussen werknemers en werkgevers, ik hecht daar aan. Zoals ik verder aangaf, ben ik bereid om in overleg met sociale partners de voor- en nadelen van een verdere verkorting in kaart te brengen.

Wettelijk gezien hebben alle sectoren de mogelijkheid om een wachttijd te hanteren van maximaal twee maanden. Welke sectoren een wachttijd hanteren heb ik besproken met de Stichting van de Arbeid. Uit de tot mij beschikbare informatie blijkt dat enkel de uitzendsector een wachttijd hanteert. Wel blijkt dat enkele sectoren een drempelperiode hanteren (bijvoorbeeld PostNL postbezorgers en apothekemedewerkers). Ook blijkt dat de drempelperiode niet alleen bij een beperkt aantal pensioenfondsen gehanteerd wordt maar (in grotere mate) bij regelingen die zijn ondergebracht bij verzekeraars. Een drempelperiode houdt in dat bij bijvoorbeeld een maximale drempelperiode van twee maanden, er in de eerste twee maanden geen pensioenbijdrage wordt betaald, als het dienstverband wordt voortgezet wordt in de derde maand ook de pensioenbijdrage voor de eerste twee maanden voldaan. Een werknemer bouwt dan alsnog pensioen op.

Aangezien de wachttijd enkel geldt voor de uitzendsector ben ik verder in gesprek gegaan met de sociale partners binnen de uitzendsector en het pensioenfonds StiPP over een eventuele drempelperiode en over de voor- en nadelen van een verdere verkorting van de wachttijd.

Alternatief voor de wachttijd in de uitzendsector zou een drempelperiode kunnen zijn. De wenselijkheid hiervan hangt sterk samen met de uitvoerbaarheid voor de uitzendsector. Deze sector heeft namelijk een aantal specifieke kenmerken waar relatief veel personele wisselingen er één van is. Op basis van de gesprekken lijkt het erop dat een drempelperiode uitvoeringstechnisch onwenselijk is. Allereerst zal een drempelperiode betekenen dat het pensioenfonds het handhavingsbeleid moet opvoeren om te controleren of werkgevers de pensioenopbouw tijdens de drempelperiode hebben afgedragen aan het pensioenfonds én of deze afdracht

⁸ Kamerstuk 32 043, nr. 530

juist en volledig was. Dit zal de uitvoeringskosten doen toenemen en ten koste gaan van pensioenopbouw.

Uitvoeringstechnisch zou de drempelperiode bovendien alleen kunnen gelden voor gewerkte weken bij dezelfde werkgever. Er is namelijk geen landelijke «wekenteller» voor gewerkte weken in de uitzendbranche bij verschillende werkgevers. Controle bij wisseling van werkgever is daarom niet mogelijk.

Kortom, het lijkt mij dat een drempelperiode de uitvoering complexer maakt dan een reguliere wachttijd.

Ik ben verder in overleg gegaan om de voor- en nadelen van een verdere verkorting van de wachttijd in kaart te brengen. Over de reeds toegezegde verkorting van de wachttijd in de uitzendsector heb ik uw Kamer reeds geïnformeerd.⁹ In lijn met de aanbeveling van de Stichting ben ik voornemens om de maximale wachttijd in de uitzendsector in lijn te brengen met hetgeen wettelijk is bepaald voor de andere sectoren. Dit betekent dat de wettelijk toegestane wachttijd voor het uitzendwezen wordt teruggebracht van maximaal 26 weken naar analogie van de twee maanden naar maximaal acht gewerkte weken.¹⁰ De wetgeving van deze wijziging loopt mee met de wetgeving voor het toekomstbestendig pensioenstelsel (inwerkingtreding per 1/1/2022).

Een verdere verkorting van de wachttijd voor de uitzendsector, naar bijvoorbeeld nul weken, betekent dat een werknemer via een uitzendbureau na zijn of haar eerste gewerkte moment direct pensioen opbouwt. Daarmee wordt in één stap de witte vlek flink gereduceerd.¹¹ Daaruit volgen echter administratieve verplichtingen voor o.a. het pensioenfonds StiPP, terwijl bij een hele korte, of geen, wachttijd nog onzeker is of de werknemer een dermate periode in dienst blijft dat de pensioenopbouw opweegt tegen de uitvoeringskosten. Tegelijkertijd geldt bij een hele korte, of geen, wachttijd dat ook het deelnemersbestand van StiPP sterk toeneemt, wat ook een verhoogd effect zal hebben op de uitvoeringskosten. Uit mijn gesprekken (met sociale partners binnen de uitzendsector en StiPP) blijkt dat er binnen de sector is gekeken naar de kwantitatieve implicaties van het verder verkorten van de wachttijd in de uitzendsector. Partijen hebben mij aangegeven dat deze berekeningen dit beeld van hoge uitvoeringskosten en relatief weinig pensioenopbouw bevestigen. Eerder genoemde partijen met wie SZW gesproken heeft willen deze cijfers niet delen. Een van de redenen voor het niet delen van de cijfers is dat de cijfers zijn opgesteld in het kader van de cao-onderhandeling binnen de uitzendsector, daarnaast geldt dat deze onderhandeling nog lopende is.

Alles omvattend acht ik het wijs om zoals ik eerder heb aangekondigd de maximale wachttijd in de uitzendsector gelijk te stellen met het maximum voor de algemene wachttijd. Ik bied daarmee een gelijk wettelijk kader voor alle sectoren, sociale partners in elke sector kunnen er altijd voor kiezen om een kortere wachttijd te hanteren, dat is en blijft arbeidsvoorwaardelijk terrein. Ik beschouw hiermee de motie van de leden Gijs van Dijk en Smeulders als afgedaan.

⁹ Kamerstuk 32 043, nr. 520

¹⁰ Omdat in de uitzendsector wordt gewerkt in weken i.p.v. maanden geldt een maximale wachttijd van acht weken i.p.v. twee maanden.

¹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/24/witte-vlek-op-pensioengebied-in-de-uitzendsector-2016> 221.000 werknemers in de uitzendsector zijn volgens het CBS per 2016 minder dan een half jaar in dienst, zij zouden allemaal direct pensioen kunnen gaan opbouwen. Een groot aandeel van hen zal bij een wachttijd van maximaal acht weken ook pensioen gaan opbouwen.

Toezegging lid Bruins

Tijdens het Kamerdebat op 14 juli jl. heeft het lid Bruins mij gevraagd om in het kader van de witte vlek specifiek aandacht te besteden aan de communicatie richting kleine werkgevers. Hij gaf aan dat er kleine werkgevers zijn die onbedoeld niet weten dat zij in hun sector verplicht zijn om zich bij een pensioenfonds aan te sluiten. Dit aspect zal meegenomen naar de werkgroep voor de uitwerking van het aanvalsplan. Dan kan bekeken worden of het in de uitwerking past bij één van de bestaande oplossingsrichtingen

Vervolg

In het aanvalsplan wordt aanbevolen om het CBS periodiek onderzoek te laten doen naar de omvang van de witte vlek. Ik heb reeds toegezegd om deze aanbeveling over te nemen, het eerstvolgende onderzoek zal in 2021 uitgevoerd worden. Deze periodieke onderzoeken zullen dienen als een middel om na te gaan of het aandeel witte vlek over de jaren heen een dalende trend vertoont ten opzichte van 2018 (conform motie van de leden Smeulders en Gijs van Dijk¹²). De komende periode wordt in de werkgroep besproken hoe de maatregelen uitgevoerd kunnen worden. Ik verwacht uw Kamer op basis van een rapportage van de werkgroep (eveneens conform motie van de leden Smeulders en Gijs van Dijk¹²) gelijktijdig met het nieuwe CBS onderzoek in 2021 te informeren over de stand van zaken van de uitvoering van het aanvalsplan en in het bijzonder over bovengenoemde oplossingsrichtingen.

2. Oostenrijkse casus

Tijdens het ordedebat van 29 september 2020 (Handelingen II 2020/21, nr. 7, Regeling van Werkzaamheden) vroeg het lid Van Brenk (50PLUS) mij om, in relatie tot de overgang naar een ander pensioensysteem, te reageren op een uitspraak van het Hof van Justitie van de EU (EU-Hof) van 24 september 2020.¹³ Hieronder ga ik kort op deze zaak in.

De casus

Een Oostenrijkse gepensioneerde is naar de rechter gestapt vanwege een wetswijziging waardoor er bedragen op zijn bedrijfspensioen werden ingehouden en zijn onvoorwaardelijke indexatie werd geschrapt. De wetswijziging was ingegeven door de wens van de overheid om het pensioen betaalbaar te houden en de verschillen tussen de hoogte van pensioenuitkeringen te verkleinen. Opgemerkt moet worden dat het hier gaat om een pensioen dat rechtstreeks door de werkgever wordt uitbetaald aan de gepensioneerde. Een dergelijke vorm van pensioen kennen wij niet in Nederland. De gepensioneerde is naar de Oostenrijkse rechter gestapt. De Oostenrijkse rechter stelt in die procedure vervolgens vragen aan het EU-Hof. Onder andere werd de vraag gesteld of het eigendomsrecht als erkend in artikel 17 van het EU-handvest zich verzet tegen een beperking of vermindering van het pensioen. De vragen zijn door het EU-Hof beantwoord in de uitspraak van 24 september 2020.

¹² Kamerstuk 32 043, nr. 534

¹³ Hof van Justitie van de EU (EU-Hof) van 24 september 2020 in de zaak YS tegen NK AG (C-223/19)

Eigendomsrecht

Het Hof concludeert dat het pensioen en de contractueel overeengekomen indexatie een eigendomsrecht is en daarmee de bescherming van artikel 17 van het EU-Handvest heeft. Het Hof oordeelt ook dat het eigendomsrecht niet betekent dat het absolute gelding heeft in die zin dat een recht bestaat op een bepaald bedrag.¹⁴

Het Hof bevestigt ook dat beperkingen op het eigendomsrecht zijn toegestaan als:

- De beperking voortvloeit uit een wet;
- De wezenlijke inhoud van het pensioenrecht wordt geëerbiedigd;
- De beperking noodzakelijk is, en;
- beantwoordt aan doelstellingen van algemeen belang.

Omdat slechts een gedeelte van het pensioen werd ingehouden, vond het Hof in deze zaak de beperking niet zodanig dat de wezenlijke inhoud van het pensioenrecht daarmee werd aangetast. Het Hof oordeelde dat de beperking daarmee noodzakelijk lijkt te zijn geweest en aanvaardbaar in het licht van het betaalbaar houden van deze pensioenen en het verkleinen van inkomensverschillen.

Voor de goede orde, de Oostenrijkse rechter dient nu nog met inachtneming van de uitspraak van het EU-hof een eindoordeel te geven in deze zaak.

Belang van deze zaak voor de herziening van het pensioenstelsel

Het Hof komt tot de conclusie dat het pensioenrecht een eigendomsrecht behelst. Eerder concludeerde het EHRM dat ook. Deze conclusie is relevant in het licht van de stelseldiscussie en het omzetten van opgebouwde pensioenen naar nieuwe pensioenvermogen in het nieuwe stelsel.

Mijn inschatting is dat deze uitspraak niet in de weg staat aan de voorgenomen wijzigingen van het pensioenstelsel. Bij de onderhandelingen met sociale partners over het Pensioenakkoord is reeds geconcludeerd dat pensioen een eigendomsrecht betreft, waarvan de regulering kan worden gerechtvaardigd. Het EU-Hof heeft deze aanname bevestigd. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel waarin de afspraken uit het Pensioenakkoord zijn opgenomen, zal het eigendomsrecht uitgebreid worden behandeld.

3. Het pensioenlabel

VCP Young Professionals (VCPYP) heeft het concept gelanceerd van een pensioenlabel. Tijdens het debat over de uitwerking van het Pensioenakkoord op 14 juli jl. heb ik, op verzoek van de leden Smeulders (Groen-Links) en Van der Linde (VVD), toegezegd in overleg te gaan met VCPYP om te kijken naar de meerwaarde van het pensioenlabel. Ik licht hierbij mijn beoordeling toe.

Het voorstel van VCP Young Professionals tot een wettelijk verplicht pensioenlabel is een vergelijkende maatstaf voor een tweede pijler pensioenregeling. Het label visualiseert in hoeverre deelneming aan een pensioenregeling waarschijnlijk uitkomt op een zekere pensioenambitie van het ouderdomspensioen. De berekening gaat uit van drie parameters: (i) de ambitie van 80% van middelloon in 42 jaar, (ii) de hoogte van de in te leggen premie en (iii) het gekozen projectierendement.

¹⁴ Zoals eerder door het EU-Hof geoordeeld in arrest van 13 juni 2017, Florescu e.a., C-258/14, EU:C:2017:448

Dit label moet volgens VCPYP (aanstaande) werknemers attenderen op en waarschuwen tegen de afwezigheid van een pensioen (letter/categorie «E») of tegen een beperkt pensioenresultaat («D»). Daarnaast wil VCPYP met het label die werknemer in staat stellen in te kunnen schatten in hoeverre de pensioenregeling voldoende is voor het individu en in hoeverre (en welke) aanvullende maatregelen deze kan treffen. Het label is volgens VCPYP een aanvulling op mijnpensioenoverzicht.nl. Bovendien wil VCPYP de competitiviteit stimuleren tussen werkgevers om pensioenregelingen aan te bieden met een zo hoog mogelijke premie.

Analyse

Het voorstel doet denken aan het energielabel of de Nutri-Score. Het gaat uit van een visualisatie door middel van een letter/kleur-combinatie. In dat opzicht is het een interessant voorstel om nader te bekijken. Daarbij valt mij een aantal aspecten op. Uit de evaluatie van de Wet pensioencommunicatie is duidelijk geworden dat informatie zelden alleen activeert en keuze-ondersteunend werkt. Op basis daarvan is de verwachting nu dat dit label niet erg effectief is.

Verder geldt dat pensioen, en dan nog alleen het waarschijnlijke pensioenresultaat, maar één aspect is van het totaal aan arbeidsvoorwaarden, dat een werkgever aanbiedt. Daarmee brengt het label maar een deelaspect in beeld terwijl een werknemer voor zijn afweging naar het totale plaatje van arbeidsvoorwaarden moet kijken.

Er is bovendien al een middel voor werknemers, die solliciteren bij een werkgever met een pensioenfonds, te weten de zogeheten Pensioenvergelijker.¹⁵ Dit document is bedoeld om meerdere aspecten van de kwaliteit van pensioenregelingen te vergelijken.

Afweging

Ik heb tijdens het debat op 14 juli jl. al aangegeven dat ik het label een interessant idee vind maar dat het voorgestelde label alleen ziet op de ambitie van je pensioen, namelijk de vraag in hoeverre je na 42 jaar ook 80% kunt opbouwen. Ik gaf toen al aan dat ik die invulling te beperkt vind, het gaat immers om alle arbeidsvoorwaarden die van belang zijn bij een afweging. Daarnaast is er al een vergelijkingsinstrument beschikbaar, namelijk de Pensioenvergelijker. Alles overwegende zie ik geen aanleiding een nieuw, wettelijk verplicht instrument in te voeren. Bovendien zijn er voor de doelgroep van (jongere of aanstaanden) medewerkers diverse initiatieven om hen te bereiken aangaande het pensioen.

Zo heeft het aanvalsplan witte vlek van de Stichting van de Arbeid tot doel het aantal werknemers, dat geen pensioen opbouwt, in hoge mate jongeren, zo veel mogelijk te verkleinen. Voor nadere details verwijs ik naar het eerste deel van deze brief. Voorts is de app Pensioenchecker gelanceerd. Dit instrument is ontwikkeld op initiatief van een aantal pensioenuitvoerders. Het is een app die laagdrempelige en moderne raadpleging mogelijk maakt van het te verwachten pensioen. Tot slot is er mijnpensioenoverzicht.nl van Stichting Pensioenregister. Hoewel ik een wettelijke verplichting van het pensioenlabel niet gepast vind, staat dit VCPYP als vakcentrale niet in de weg om leden middels een label te informeren.

¹⁵ Zie <https://pensioenmodellen.nl/format/pensioenvergelijker/>.

4. Reactie op verzoek van het lid de Jong (PVV)

Het lid De Jong (PVV) vroeg op 27 oktober jl. (Handelingen II 2020/21, nr. 16, Regeling van Werkzaamheden) naar een reactie op berichten in de media dat diverse pensioenfondsen mogelijk de pensioenen moeten korten.

Verscheidene pensioenfondsen hebben recent hun dekkingsgraad per 30 september bekend gemaakt. Hierdoor is bekend geworden dat meerdere pensioenfondsen op dit moment een dekkingsgraad onder de 90% hebben. In de uitwerking van het Pensioenakkoord hebben sociale partners en kabinet afgesproken dat in het licht van het nieuwe pensioenstelsel fondsen die aan het einde van dit jaar een dekkingsgraad van 90% of meer hebben, volgend jaar (2021) niet onvoorwaardelijk hoeven te korten tot het reguliere niveau van circa 104 procent. Deze grens van 90% is zorgvuldig gekozen omdat het enerzijds lucht geeft aan pensioenfondsen om geen omvangrijke kortingen door te voeren en anderzijds de rekening niet oneindig doorschuift naar de toekomstige generaties.

In mijn brief van 28 september jl. gaf ik reeds aan dat ik in overleg met betrokken Pensioenakkoordpartijen uitwerk hoe, gedurende de transitiejaren naar het nieuwe pensioenstelsel, de financiële situatie bij pensioenfondsen moet worden gezien.¹⁶ Het gaat hierbij om de periode van de beoogde inwerkingtreding van de stelselherziening in 2022 tot uiterlijk 2026 wanneer de implementatie van wetgeving door fondsen uiterlijk dient te zijn afgerond. Ik heb aangegeven bereid te zijn aanpassingen in het huidige financieel toetsingskader te doen als dat vanuit dat perspectief wenselijk is. We kijken naar wat in de transitieperiode nodig is om een evenwichtige, uitlegbare en verantwoorde overstap naar het nieuwe stelsel te maken. Hierbij dienen de belangen van alle generaties, actieven en gepensioneerden, op korte en lange termijn te worden gewogen. Bij de nadere uitwerking van dit wetgevingskader zijn de Pensioenakkoordpartijen nauw betrokken, alsmede, toezichthouders en de Pensioenfederatie. Voorts wordt over de oplossing van dit vraagstuk gesproken met vertegenwoordigers van jongeren- en ouderenorganisaties. Het financieel toetsingskader in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is onderdeel van de wetgeving die aan het einde van dit jaar in openbare consultatie gaat en voor de zomer 2021 voor behandeling naar uw Kamer gezonden.

5. Reactie motie Van Brenk over Kansrijk-publicatie voor het thema pensioenen

De motie van het lid Van Brenk (50Plus) verzoekt de regering om met het Centraal Planbureau te overleggen over de mogelijkheid van een tijdige Kansrijk-publicatie voor het thema pensioenen, inclusief meerdere omslag- en hybride stelselopties.¹⁷ Ik heb in reactie daarop in de Kamer aangegeven dat ik hierover in gesprek zou gaan met het CPB, maar dat met betrekking tot dit punt geen toezegging kon doen, gegeven de onafhankelijkheid van het Centraal Planbureau.

Het Centraal Planbureau heeft aangegeven geen separate studie naar kansrijke maatregelen voor het thema pensioenen op te zullen leveren. Wel heeft het CPB de afgelopen jaren in het kader van de onderhandelingen over en de uitwerking van het Pensioenakkoord verschillende contractvarianten en scenario's doorgerekend. Al deze studies zijn te vinden op de website van het CPB en veel van deze studies zijn ook als Kamerstuk met de Kamer gedeeld. Eveneens heeft het CPB enkele

¹⁶ Kamerstuk 32 043, nr. 549.

¹⁷ Kamerstuk 32 043, nr. 488.

maanden geleden een studie gepubliceerd over de (optimale) verhouding tussen omslag- en kapitaaldekking. Hierover heb ik u in mijn Kamerbrief van 22 september uitgebreid geïnformeerd.¹⁸

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

¹⁸ Kamerstuk 32 043, nr. 548.