

Reactie Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) en Stichting Pensioenfonds Flexsecurity op internetconsultatie inzake Wet toekomst pensioenen

Met dit schrijven geven Bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten ('StiPP') en Stichting Pensioenfonds Flexsecurity ('Flexsecurity') een gezamenlijke reactie naar aanleiding van het concept wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen. StiPP voert de verplicht gestelde pensioenregeling voor uitzendkrachten en gedetacheerden voor het overgrote deel van de werkgevers in de uitzendsector uit. Flexsecurity voert een vrijwel identieke regeling uit ten behoeve van de uitzendkrachten en gedetacheerden van Randstad Groep Nederland B.V. Gezamenlijk vertegenwoordigen beide fondsen circa 400.000 actieve deelnemers en ruim 1,1 miljoen gewezen deelnemers.

In deze reactie beperken StiPP en Flexsecurity zich tot de onderdelen van het wetsvoorstel die specifieke gevolgen hebben voor de pensioenuitvoering in het deel van de arbeidsmarkt waarin beide fondsen actief zijn, te weten dat van de kortdurende arbeidsrelaties. Bestudering van de voorstellen leidt tot de conclusie dat een deel van de voorstellen, met name ten aanzien van het nabestaandenpensioen, niet of nauwelijks toepasbaar zijn op kortdurende arbeidsrelaties en daardoor ingrijpende en ongewenste gevolgen zal hebben voor de pensioenuitvoering. Ten aanzien van de overige onderdelen van het wetsvoorstel sluiten beide fondsen zich aan bij de reacties van de Pensioenfederatie en van Pensioenfonds Horeca & Catering in de consultatie, voor zover relevant en voor zover daar in deze notitie niet uitdrukkelijk afstand van wordt genomen.

Positieve aspecten van het wetsvoorstel

StiPP en Flexsecurity complimenteren de betrokkenen met de enorme hoeveelheid werk die is verzet in het kader van de totstandkoming van het wetsvoorstel. Ook onderschrijven de fondsen de beweging die met het wetsvoorstel wordt gemaakt naar de uitvoering van premiereregelingen, iets wat in de uitzendsector (in de vorm van een verplicht gestelde regeling) al ruim twintig jaar gemeengoed is. Deze overgang zal de regelgeving rondom pensioenregelingen duidelijker en transparanter maken.

Aandachtspunten in het wetsvoorstel

De besturen van StiPP en Flexsecurity zijn helaas niet over alle aspecten van het wetsvoorstel even enthousiast. De zorgen gaan hoofdzakelijk uit naar de gekozen vormgeving voor (1) het nabestaandenpensioen. Wij constateren dat de voorgestelde regeling sterk gericht is op pensioenfondsen waarin deelnemers (over het algemeen) langdurig deelnemen en aanzienlijke pensioenvermogens opbouwen. Voor fondsen waarin kortdurende deelnames (als gevolg van korte dienstverbanden) de boventoon voeren en sprake is van kleine pensioenvermogens, leidt de toepassing van de voorgestelde regels tot aanzienlijke praktische problemen. Daarnaast zijn er zorgen ten aanzien van (2) het partnerbegrip, (3) de vaststelling van de risicohouding en (4) de mogelijkheden voor het hanteren van een solidariteitsreserve.

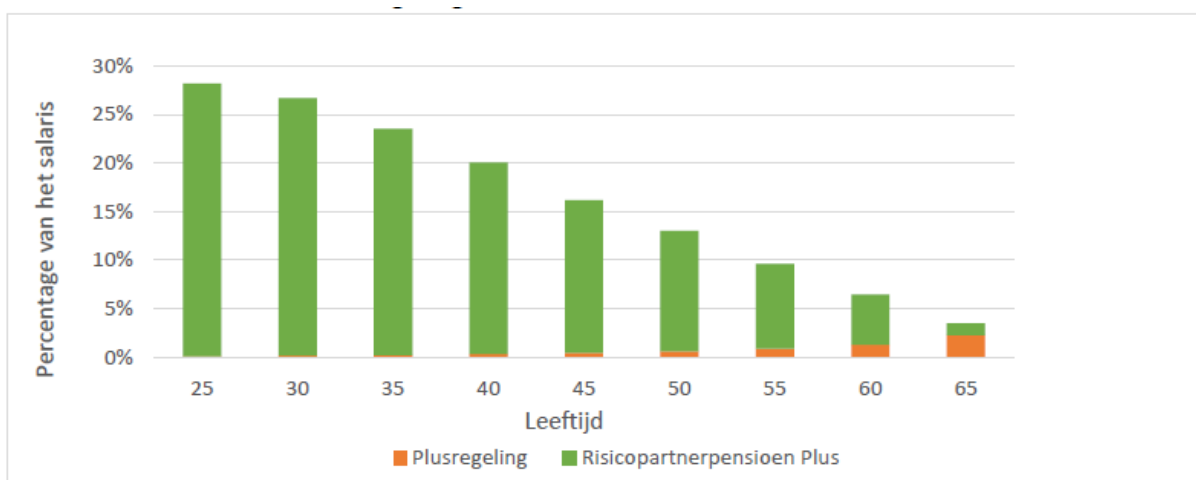
Zoals te doen gebruikelijk bieden wij in onze reactie op de consultatie ook alternatieven voor de (onoplosbare) problemen die het concept wetsvoorstel voorschrijft voor de pensioenregeling in de uitzendsector.

1. Nabestaandenpensioen

1.1 De kosten van het nabestaandenpensioen zullen sterk stijgen

In de Memorie van toelichting is aangegeven dat met de voorgestelde wijziging van het nabestaandenpensioen noch een versoering van het nabestaandenpensioen, noch een extra premiedruk wordt beoogd. Dat is een loffelijk streven, maar in het geval van de uitzendsector wordt deze ambitie bepaald niet gerealiseerd. De kosten van het nabestaandenpensioen zullen als gevolg van de wijziging sterk toenemen, dan wel de gemiddelde hoogte van het nabestaandenpensioen zal sterk verlaagd worden.

In de uitzendsector wordt momenteel ten behoeve van het nabestaandenpensioen voor actieve deelnemers gebruik gemaakt van een combinatie van het opgebouwde spaarkapitaal en een risicodekking voor de toekomstige diensttijd. Aangezien de omvang van de opgebouwde spaarkapitalen over het algemeen (zeer) gering is vanwege de korte duur van deelname (ook voor ouderen), is voor de meeste (en overwegend jonge) deelnemers de risicodekking verreweg het meest relevant. Onderstaande grafiek, waarin de gemiddelde verwachte uitkering als percentage van het gemiddelde salaris bij overlijden in de huidige regeling is weergegeven, maakt dit duidelijk.

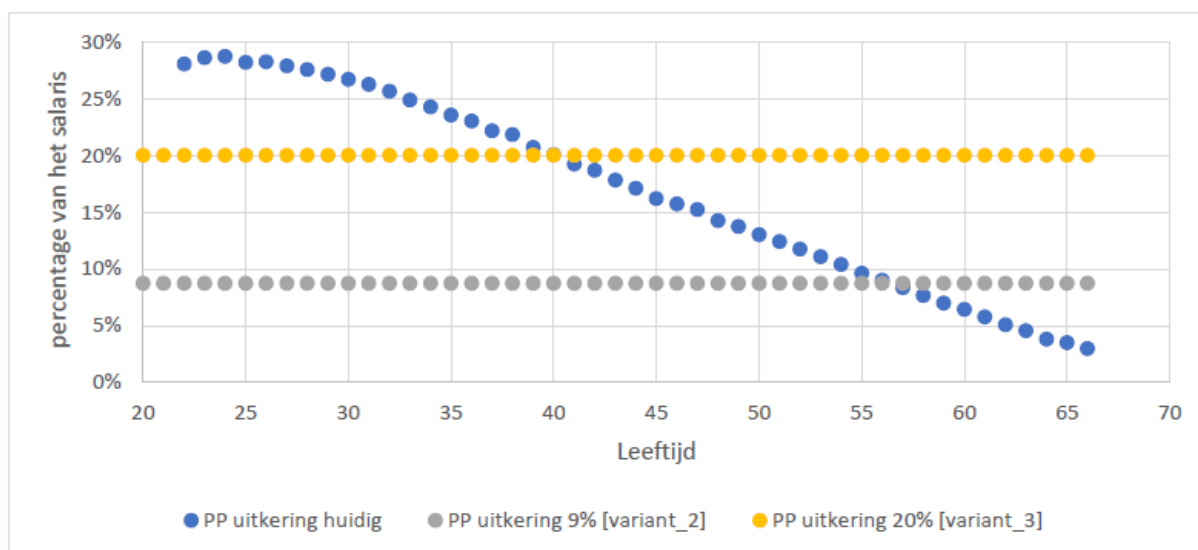


Als gevolg van de voorgestelde systematiek in het wetsvoorstel zou de risicodekking betrekking krijgen op de gehele diensttijd van de deelnemer, ongeacht de werkelijke duur van deelname in de regeling. Hoewel de eenvoud van dit voorstel aanspreekt, maakt de bovenstaande grafiek duidelijk welke impact deze wijziging zou hebben voor de fondsen in de uitzendsector. Voor de jongeren (met een relatief lage sterftekans) zal de risicodekking min of meer gelijk blijven, maar voor de oudere deelnemers (met een relatief hoge sterftekans) zal de omvang van de risicodekking vervieelvoudigen.

Alle pensioenfondsen zullen als gevolg van de invoering van een diensttijdafhankelijk nabestaandenpensioen geconfronteerd worden met een fors hogere risicodekking voor oudere deelnemers. Daar zal bij 'traditionele' fondsen tegenover staan dat er een aanzienlijke vrijval zal optreden, doordat voor oudere deelnemers die voor de pensioendatum overlijden, de aanzienlijke opgebouwde ouderdomspensioenen niet meer tot uitkering hoeven te komen. Bij fondsen in sectoren

met korte dienstverbanden is die vrijval echter zeer beperkt, omdat de opgebouwde pensioenvermogens van deze deelnemers in de regel betrekkelijk klein van omvang zullen zijn.

In onderstaande grafiek is de dekking voor het nabestaandenpensioen conform de huidige pensioenregeling met de blauwe lijn weergegeven (variant huidig). Zou de regeling op basis van budgetneutraliteit (variant 2 in onderstaande grafiek) worden aangepast, dan zal de dekking van het nabestaandenpensioen voor vrijwel alle deelnemers (met uitzondering van de oudste deelnemers) aanzienlijk verlaagd worden. Anderzijds, wordt ervoor gekozen om de nabestaandenuitkering op een niveau te houden dat nu gemiddeld is voor de actieve deelnemers (variant 3) , dan zouden de kosten voor de dekking van het nabestaandenpensioen meer dan verdubbelen. De onderstaande grafiek maakt deze effecten inzichtelijk. Een verbetering van het nabestaandenpensioen naar het maximum van 50% van het salaris (niet opgenomen in de onderstaande grafiek) zou zelfs leiden tot meer dan een vervijfvoudiging van de lasten voor het nabestaandenpensioen. Er is hoe dan ook sprake van een herverdeling van de lasten van oud naar jong. Een concept waar in andere onderdelen van het wetsvoorstel juist afstand van wordt genomen.



1.2 Met het nieuwe nabestaandenpensioen worden slapers benadeeld

In de voorgestelde systematiek kan er, na overlijden, geen nabestaandenuitkering meer worden aangekocht vanuit het opgebouwde pensioenkapitaal, zoals dit nu wel kan in de pensioenregelingen van StiPP en Flexsecurity. Dit is een directe benadeling van gewezen deelnemers, met name als zij geen actieve pensioenopbouw elders meer hebben. Met de voorgestelde lapmiddelen van verplichte en vrijwillige uitloopdekkingen (zie hierna) wordt door de wetgever getracht hier een mouw aan te passen, maar in de kern komt het erop neer dat er ten aanzien van het nabestaandenpensioen een tweedeling zal ontstaan. Aan de ene zijde staan de actieve deelnemers met kwalitatief goede pensioenregelingen voor wie de zaken goed geregeld zijn. Aan de andere zijde staat het deel van de arbeidsmarkt dat in ZZP-verband werkzaam is, wisselende dienstverbanden heeft met magere arbeidsvoorwaarden, en dat zich qua pensioen in een 'witte vlek' bevindt of anderszins geen aanspraak kan maken op een nabestaandende dekking. Waarbij het schrijnendste is dat, als deze

mensen in het verleden wél een pensioenvermogen hebben opgebouwd, hun nabestaanden bij overlijden voor de pensioendatum daar geen aanspraak op kunnen maken.

Het afschaffen van de mogelijkheid om het opgebouwde pensioenkapitaal aan te wenden voor aankoop van een nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum vinden wij bovendien niet uitlegbaar en ook niet passend bij de gedachte achter het nieuwe pensioenstelsel. De pensioenopbouw zal in het nieuwe pensioenstelsel in alle facetten individueler worden vormgegeven. Hierdoor wordt ook een hogere mate van transparantie gevraagd richting deelnemers over hun 'eigen pensioenpot'. Dit betekent dat pensioenfondsden moeten kunnen uitleggen wat er bij welke levensgebeurtenis met dit opgebouwde pensioenkapitaal gebeurt.

In dit wetsvoorstel bouwen deelnemers een pensioen op (voor zichzelf), maar dit opgebouwde pensioenkapitaal komt uiteindelijk alleen aan de deelnemer toe wanneer hij/zij ook daadwerkelijk de pensioendatum bereikt. In geval de (gewezen) deelnemer overlijdt, valt het pensioenkapitaal in de voorgestelde systematiek toe aan het pensioenfonds (i.p.v. aan de nabestaanden). Overlijdt de deelnemer in actief dienstverband, dan ontvangt de nabestaande een uitkering uit risicodekking. Overlijdt een slaper voor de pensioendatum dan ontvangen de nabestaanden niets, terwijl de (overleden) deelnemer toch zelf een eigen 'pensioenpot' heeft opgebouwd. Wij vinden dit in alle opzichten onlogisch en niet uitlegbaar.

1.3 De verplichte uitloopdekking staat niet in verhouding tot de duur van de dienstverbanden

De wetgever onderkent de bovenvermelde problematiek van de slapers tot zekere hoogte en probeert door middel van de introductie van 'uitloopdekkingen' hier een oplossing voor te vinden. Deze oplossing schiet zijn doel, zeker in de uitzendsector, totaal voorbij. De voorgestelde verkorting van de maximale wachttermijn voor uitzendkrachten van 26 gewerkte weken naar 8 gewerkte weken leidt niet alleen tot een nog lagere gemiddelde deelnameduur, maar ook tot nog meer deelnemers die slechts enkele dagen of weken deelnemen aan de pensioenregeling. Voor alle duidelijkheid: het betreft hier tienduizenden deelnemers per jaar. De verplichte uitbreiding van de dekking voor het nabestaandenpensioen voor al deze deelnemers met een termijn van drie maanden staat niet in verhouding tot de lengte van de dienstverbanden en de 'reguliere' deelnametijd aan de pensioenregeling. De administratieve uitdagingen als gevolg van de uitvoering van de dekking zijn gigantisch doordat bij overlijdensgevallen met elke nabestaande contact moet worden opgenomen om de feitelijke situatie te achterhalen. Bovendien zal de premiedruk als gevolg van deze uitloopdekking – die in veel gevallen langer zal zijn dan de duur van actieve deelneming aan de regeling – toenemen.

Ook zien de fondsen technische onduidelijkheden rond de uitvoering van de verplichte uitloopdekking. Zo zijn er jaarlijks tienduizenden deelnemers van wie het opgebouwde pensioenkapitaal bij einde deelneming verplicht komt te vervallen omdat de waarde van het opgebouwde pensioen minder dan € 2 per jaar bedraagt. Zouden deze deelnemers dan wel onder de uitloopdekking moeten vallen, hoewel zij technisch gezien nooit deelnemer zijn geweest? Ook is de vaststelling van de grondslag voor de uitloopdekking een aandachtspunt. Gezien de veelvuldig wisselende arbeidsomvang en de schommelingen in beloning is het de vraag op welke wijze de grondslag voor een uitloopdekking, zeker na een korte periode van deelname, zou moeten worden bepaald. Er is in de uitzendsector

immers geen sprake van vaste salarissen en deeltijdfactoren. Ook hierop geeft het wetsvoorstel geen antwoord.

StiPP en Flexsecurity hebben in de aanloop naar deze reactie op de consultatie contact gehad met pensioenfonds Horeca & Catering. Pensioenfonds Horeca & Catering benoemt, aanvullend op bovenstaande, in hun reactie ook een aantal belangrijke aandachtspunten met betrekking tot het uitlooprisico bij het nabestaandenpensioen. Wij zullen deze hier niet herhalen, maar sluiten ons op dit onderdeel aan bij de reactie die pensioenfonds Horeca & Catering heeft ingediend.

Voor zover er al gekozen zou worden voor het hanteren van een uitloopdekking, dan zou de toepasselijkheid hiervan in de ogen van StiPP en Flexsecurity door sociale partners moeten worden bepaald, gelet op de specifieke kenmerken van onze sector. Geen verplichte, maar een facultatieve uitloopdekking dus. De door de Pensioenfederatie voorgestelde verlenging van de verplichte uitlooperperiode naar zes maanden wordt om bovengenoemde redenen met kracht van de hand gewezen. Ongeacht de grens die getrokken wordt, zullen er altijd schrijnende overlijdensgevallen zijn die net buiten een gestelde termijn vallen. De meerkosten en de uitvoeringsproblematiek die de verplichte uitloopdekking voor sectoren met kortdurende dienstverbanden met zich meebrengen, staan niet in verhouding tot het daarmee beoogde doel. StiPP en Flexsecurity zien veel meer heil in een systematiek waarin het opgebouwde pensioenvermogen voor de nabestaanden van een gewezen deelnemer beschikbaar komt voor de aankoop van een nabestaandenpensioen. Dit is hierboven al even aangekaart en wordt hierna nader toegelicht (zie 1.5).

1.4 De vrijwillige uitloopdekking is niet uitvoerbaar

In het wetsvoorstel is, naast de verplichte uitloopdekking van drie maanden, voorzien in een vrijwillige uitloopdekking van drie jaar voor het nabestaandenpensioen. Om meerdere redenen is deze vrijwillige uitloopdekking in de uitzendsector onuitvoerbaar. Als gevolg van de korte duur van deelname aan de pensioenregeling zijn er jaarlijks tienduizenden gewezen deelnemers met minimale pensioenkapitalen van minder dan € 100. Deze kleine pensioenen zullen ook in de toekomst veelvuldig aan de orde zijn, ook als de pensioenregeling inhoudelijk wordt verbeterd. Sterker, de eerder genoemde verkorting van de maximale wachttermijn zal ertoe leiden dat er (nog) meer kleine pensioenen ontstaan. In het wetsvoorstel is opgenomen dat de vrijwillige uitloopdekking gefinancierd moet worden uit het pensioenvermogen van de deelnemer. De pensioenvermogens van vele van onze deelnemers zijn naar verwachting lang niet toereikend om de vrijwillige uitloopdekking gedurende een periode van drie jaar te kunnen financieren. De vraag is hoe het verplicht aanbieden van een vrijwillige uitloopdekking aan deze deelnemers zich verhoudt tot de overige deelnemers. Moeten die overige deelnemers dan opdraaien voor de kosten van de uitloopdekking? Of moet het fonds per deelnemer gaan calculeren hoe lang de dekking kan zijn die maximaal gefinancierd kan worden uit het beschikbare pensioenvermogen?

Los van de problematiek van de financiering is er ook de uitdaging van de communicatie. Zoals eerdere ervaringen hebben uitgewezen (vrijwillige keuze voor variabel beleggen, omzetting OP in NP bij einde dienstverband), is de attentiewaarde van opties als een vrijwillige voortzetting na einde dienstverband minimaal. Slechts een zeer beperkt aantal deelnemers zal hiervan actief gebruik maken, terwijl de kosten voor het benaderen bij de fondsen in de uitzendsector, met honderdduizenden nieuwe slapers per jaar, aanzienlijk zullen zijn. Minimaal informeren is geen optie, omdat er gezien de

aantallen slapers ook altijd nabestaanden kunnen aankloppen met claims dat het fonds niet heeft voldaan aan zijn informatieplicht bij het aanbieden van de vrijwillige dekking, met alle gevolgen van dien. De verplichting is kostenverhogend, de financiering is problematisch en zal uiteindelijk in veel gevallen toch het beoogde doel voorbijschieten. Het moge duidelijk zijn dat de door de Pensioenfederatie voorgestelde verlenging van de vrijwillige uitloopdekking naar zes of negen jaar deze problemen alleen maar zou versterken.

1.5 Er is een beter alternatief voor het nabestaandenpensioen mogelijk

StiPP en Flexsecurity stellen voor om in plaats van de voorgestelde systematiek een systeem te hanteren dat overeenkomt met de werkwijze van de fondsen die in de huidige pensioenregelingen is opgenomen. De dekking voor overlijden voor de pensioendatum bestaat daarbij voor actieve deelnemers uit de combinatie van het opgebouwde pensioenvermogen en een risicodekking voor de toekomstige diensttijd. Daarmee worden de kosten en risico's evenredig over de pensioenuitvoerders verdeeld. Voorwaarde daarbij is dat bij het invaren van de bestaande aanspraken ook de aanspraken op NP worden ingevaren in de persoonlijke pensioenvermogens. Bij overlijden voor de pensioeningang komt het gehele pensioenvermogen van de actieve of gewezen deelnemer (eventueel opgebouwd bij meerdere uitvoerders) beschikbaar voor de aankoop van een nabestaandenpensioen. En voor de actieve deelnemer is er daarnaast ook nog een risicodekking voor de toekomstige diensttijd (bijvoorbeeld ter hoogte van de voorgestelde 50% van het salaris).

Op deze wijze wordt de niet-uitlegbare situatie voorkomen waarin oudere deelnemers in geval van overlijden voor de pensioendatum te maken kunnen hebben met de samenloop van oude kapitaalgedekte aanspraken op nabestaandenpensioen (van soms aanzienlijke omvang) plus een volledig nabestaandenpensioen op risicobasis. Ook wordt hiermee recht gedaan aan de positie van slapers die niet actief deelnemen aan een nieuwe pensioenregeling en van wie de nabestaanden dan in ieder geval een recht kunnen doen gelden op een nabestaandenpensioen op basis van het in het verleden opgebouwde pensioenkapitaal. Een uitloopdekking is dan niet meer nodig. Voor de situatie waarin de oude aanspraken niet ingevaren worden in het nieuwe systeem is er geen dekking vanuit het pensioenvermogen beschikbaar, maar is er voor de diensttijd uit het verleden zeer waarschijnlijk wel een nabestaandenpensioen op basis van kapitaaldekking aanwezig.

Een aandachtspunt blijft ook in deze systematiek de dekking van de toekomstige diensttijd voor werkenden die geen actieve opbouw in een pensioenregeling hebben. Via een dekking via de WW voor degenen die in die situatie verkeren (zoals voorgesteld door de Pensioenfederatie) en wellicht de introductie van een verplichte overlijdensrisicoverzekering voor ZZP-ers op dit vlak, zou hier een deugdelijke oplossing gevonden moeten kunnen worden.

2. Partnerbegrip

2.1 Uniformering van het partnerbegrip leidt tot onduidelijkheid

In de Wet toekomst pensioenen wordt een voorstel gedaan om te komen tot een uniform partnerbegrip dat wettelijk is vastgelegd. Het uniform partnerbegrip omvat: de echtgenoot, de geregistreerde partner en de persoon waarmee de (gewezen) deelnemer een gezamenlijke huishouding voert. Vervolgens wordt er nader bepaald wanneer er sprake is van "gezamenlijke huishouding". De formulering van het begrip "gezamenlijke huishouding" is hierbij breder en minder

éénduidig dan in de huidige situatie gebruikelijk is bij StiPP en Flexsecurity. In de huidige situatie is sprake van een "gezamenlijke huishouding" indien de (gewezen) deelnemer een notarieel verleden samenlevingscontract kan overleggen en langer dan zes maanden op hetzelfde adres staat ingeschreven in de Basisregistratie Personen. Dit zijn objectieve criteria waaraan het pensioenfonds kan toetsen of er sprake is van een partner in de zin van het pensioenreglement. In het wetsvoorstel is weliswaar een deel van deze definitie terug te vinden, maar zijn er ook elementen toegevoegd die de uitvoering minder éénduidig maken. Zo wordt er gesproken over "zorg voor elkaar" en situaties waarin men niet samenwoont, maar toch partner kan zijn. Een brede formulering van het partnerbegrip, waarbij objectieve criteria of nadere inkadering ontbreken, zorgt onherroepelijk voor meer complexiteit in de uitvoering en meer handmatige beoordelingen en daarmee voor meer kosten. Bovendien zal naar verwachting het aantal ingewikkelde claims op (bijzonder) nabestaandenpensioen, al dan niet achteraf, toenemen. Hetzelfde geldt voor het aantal schrijvende gevallen. Met gezamenlijk bijna 1,5 miljoen deelnemers, waarvan meer dan 400.000 actieve deelnemers, zal er bij StiPP en Flexsecurity namelijk in absolute aantallen altijd sprake zijn van een groot aantal.

Als pensioenfondsen streven wij ernaar de uitvoering zo eenvoudig mogelijk te houden, met heldere, éénduidige communicatie aan (gewezen) deelnemers en lage uitvoeringskosten. Het voorgestelde partnerbegrip maakt de pensioenregeling complexer, minder goed uitlegbaar en duurder. Wij pleiten er dan ook voor om het partnerbegrip zo te definiëren dat deze in de praktijk eenvoudig te hanteren is; dit vergroot de uitvoerbaarheid en houdt de uitvoeringskosten laag.

Wij hebben in de aanloop naar onze reactie op de consultatie contact gehad met Pensioenfonds Horeca & Catering. Pensioenfonds Horeca & Catering benoemt in zijn reactie een aantal belangrijke aandachtspunten met betrekking tot de formulering en uitvoering van het voorgestelde partnerbegrip. Wij zullen deze hier niet herhalen, maar sluiten ons op dit onderdeel nadrukkelijk aan bij de reactie die pensioenfonds Horeca & Catering heeft ingediend.

3. Risicohouding

3.1 Borg dat er voldoende beleidsvrijheid is bij het bepalen van de risicohouding

In de Wet toekomst pensioen wordt veel aandacht besteed aan het vaststellen van de risicohouding. De risicohouding wordt in het wetsvoorstel gedefinieerd als: *"de mate waarin een groep deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bereid is beleggingsrisico's te lopen met oog op hun doelstellingen en de mate waarin deze groep beleggingsrisico's kan dragen gegeven de kenmerken van deze groep"*.

In de memorie van toelichting is opgenomen: *"Het pensioenfonds stelt de risicohouding voor de leeftijdscohorten vast in overleg met de fondsorganen en streeft er naar hierover zoveel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen bij sociale partners"* en *"Het pensioenfonds beoordeelt de resultaten van dit risicopreferentieonderzoek in overleg met de fondsorganen. Indien het fondsbestuur concludeert dat de (eerder) vastgestelde risicohouding per leeftijdscohort niet in overeenstemming is met de resultaten van het risicopreferentieonderzoek, wordt de risicohouding hierop aangepast"*.

StiPP en Flexsecurity hanteren al jarenlang een (verbeterde) premieregeling en passen de beschreven systematiek voor het vaststellen van de risicohouding dan ook al jarenlang toe. Vanuit deze ervaring hechten wij eraan de wetgever én toezichthouders nadrukkelijk mee te geven dat er voldoende beleidsvrijheid moet blijven voor het bestuur van een pensioenfonds om de risicohouding – in overleg met de fondsorganen – vast te stellen. Dit betekent dat wij het risicoprefentieonderzoek als belangrijke input zien bij het vaststellen van de risicohouding, maar niet als de enige bepalende input. Ook de deelnemerskenmerken, de kenmerken van de sector (zoals kortdurende dienstverbanden, de hoogte van de pensioengrondslag én de respons bij het risicoprefentieonderzoek) en eventuele andere bronnen (zoals branche en/of CBS gegevens) dienen in onze ogen meegewogen te worden om te komen tot de uiteindelijke risicohouding.

4. Solidariteitsreserve

4.1 Toepassing solidariteitsreserve bij gebruik Wet verbeterde premieregeling

In het huidige voorstel is bij de hantering van een verbeterde premieregeling het gebruik van een solidariteitsreserve voorbehouden aan verplichtgestelde pensioenfonds. Een ondernemingspensioenfonds zou hier geen gebruik van kunnen maken. StiPP als verplichtgesteld fonds en Flexsecurity als uitvoerder van een vrijgestelde werkgever stellen zich de vraag hoe dit uitgangspunt zich verhoudt tot de gelijkwaardigheidstoetsing van de vrijgestelde regeling. Het is op dit moment niet duidelijk of dit onderscheid gevolgen heeft voor de gelijkwaardigheidstoetsing. Daarnaast achten beide fondsen het wenselijk dat fondsen die een gelijksoortige regeling uitvoeren, in staat gesteld worden om ook op dit punt binnen een gelijk speelveld te acteren. Om die reden wordt voorgesteld om de instelling van een solidariteitsreserve bij toepassing van de verbeterde premieregeling ook mogelijk te maken voor andere pensioenuitvoerders.

5. Conclusie

Het geheel overziende, is de conclusie van StiPP en Flexsecurity dat de voorstellen voor de toekomst van pensioenen over het algemeen duidelijk en logisch zijn. Er is in de voorstellen echter onvoldoende rekening gehouden met de specifieke kenmerken van (pensioenuitvoering voor) kortdurende dienstverbanden, met name daar waar het de plannen voor het nabestaandenpensioen betreft. Hierin zitten elementen die voor StiPP en Flexsecurity onuitvoerbaar zijn. Met deze reactie is niet alleen getracht om duidelijk te maken wat aandachtspunten zijn, maar ook om aan te geven dat er betere alternatieven zijn die ook buiten de uitzendsector als evenwichtiger en beter uitvoerbaar zullen gelden. De besturen hopen dat de wetgever deze opmerkingen en suggesties ter harte zal nemen bij het opstellen van het uiteindelijke wetsvoorstel.

6. Nader overleg en afstemming

Uiteraard zijn de besturen van StiPP en Flexsecurity gaarne bereid om deze reactie nader toe te lichten en in overleg te treden over de praktische toepasbaarheid van mogelijke voorstellen.