

**Aan:** Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
**Van:** Verbond van Verzekeraars  
**Datum:** 31 juli 2025  
**Referentie:** 2025-1564068435-23316/EVIJV

**Betreft**

Internetconsultatie Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000

Het Verbond van Verzekeraars heeft kennis genomen van de internetconsultatie inzake de wijziging van de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (de Regeling). Namens pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi's), die veel regelingen van vrijgestelde werkgevers uitvoeren, maken wij graag gebruik van de mogelijkheid om op de voorgestelde wijzigingen te reageren. Uiteraard zijn wij bereid om een nadere toelichting te geven op deze reactie.

**Wij onderschrijven het beoogde doel van de voorgestelde wijzigingen, maar zien dat dit doel niet wordt bereikt**

- In het beleidskompasformulier bij de internetconsultatie staat vermeld dat het beoogde doel van de voorgestelde wijzigingen is om voor beide gelijkwaardigheidstoetsen een voor alle partijen heldere en uitvoerbare invulling te creëren, waarbij de mogelijkheid tot het aanvragen en behouden van een vrijstelling gelijk blijft aan de situatie als voor de introductie van de Wet toekomst pensioenen (Wtp), maar wel aangepast aan de nieuwe situatie van premiereregelingen. Dit doel onderschrijven wij.
- Het beoogde doel zal naar onze overtuiging met de voorgestelde wijzigingen echter niet bereikt worden. De voorgestelde actuariële gelijkwaardigheidstoets leidt ertoe dat het veel moeilijker en wellicht zelfs praktisch onmogelijk wordt voor werkgevers om vrijstelling te behouden of te verkrijgen. Hoewel de solidaire premiereregeling (SPR) en de flexibele premiereregeling (FPR) bij een zelfde premie-inleg in beginsel gelijkwaardige regelingen zijn, die bewust anders zijn vormgegeven qua solidariteit en keuzemogelijkheden, komt deze gelijkwaardigheid niet tot uiting in de voorgestelde actuariële gelijkwaardigheidstoets. Daarnaast bevatten de voorgestelde wijzigingen nog veel onduidelijkheden en roepen deze vragen op.
- Gezien het grote risico op nadelige gevolgen, die bovendien strijdig zijn met de geformuleerde doelen, dringen wij met klem aan op heroverweging van de (vormgeving van de) actuariële gelijkwaardigheidstoets waarbij ook de expertise van de toezichthouders, wetenschap en het Actuarieel Genootschap wordt betrokken. Het onderwerp is te impactvol en complex om in een consultatieperiode van 3 weken tot evenwichtige conclusies te brengen, zeker nu die consultatie ongelukkigerwijs geheel in de vakantieperiode valt.

**De toets op actuariële gelijkwaardigheid geeft een onevenwichtig beeld**

- Op grond van de Wtp, zal er uiterlijk vanaf 1 januari 2028 uitsluitend nog pensioenopbouw plaatsvinden op basis van een premiereregeling. Kenmerkend voor een premiereregeling is dat een deelnemer weet wat er aan premie wordt ingelegd, maar geen zekerheid heeft hoeveel pensioen hij later voor deze premies kan aankopen. De hoogte van het pensioen is met

**Informatie:** mw. mr. E.L. Vijverberg

Doorkiesnummer 0703338607 E-mail [e.vijverberg@verzekeraars.nl](mailto:e.vijverberg@verzekeraars.nl)

Bordewijklaan 2, 2591 XR, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag, Internet [www.verzekeraars.nl](http://www.verzekeraars.nl)



name afhankelijk van het rendement dat gemaakt wordt op de premies, en de rente en levensverwachting op pensioendatum.

- De SPR en de FPR zijn in beginsel gelijkwaardige regelingen, ieder met hun eigen specifieke kenmerken. In de actuariële toets wordt echter alleen waarde toegekend aan enkele kenmerkende elementen van de SPR die leiden tot een risicovoller beleggingsbeleid, zoals het opheffen van de leenrestrictie en een over het algemeen offensiever beleggingsbeleid. Deze elementen zijn niet bij voorbaat voordelig voor deelnemers, omdat tegenover de kans op rendement ook risico's staan.
- Als de wens bestaat om dergelijke regeling-specifieke elementen van een waardeoordeel te voorzien, dan vergt dit een bredere beoordeling van de onderscheidende kenmerken. De FPR kent elementen die grote toegevoegde waarde hebben voor deelnemers, zoals de mogelijkheid om een (van de default afwijkend) beleggingsprofiel te kiezen dat beter aansluit op de persoonlijke voorkeur en situatie, het volledig toebedelen van het rendement aan de individuele deelnemer (niet afromen ten gunste van een reserve, waarvan niet zeker is of je er ooit profijt van zult hebben) en het shoprecht op pensioendatum, waardoor de deelnemer de vrijheid heeft de beste passende (vaste of variabele) uitkering in te kopen. Deze elementen dragen bij aan het nut dat deelnemers ontfangen aan hun pensioenregeling, maar zijn lastig te waarderen in een actuariële toets.
- De actuariële toets wekt ten onrechte de suggestie dat het uiteindelijke pensioenresultaat kan worden voorspeld. Pas aan het eind van de rit zal blijken in welke regeling (en bij welk risico- en rendementsprofiel) een deelnemer het beste af was. En dat is niet per definitie de premiereregeling die het meest offensieve beleggingsbeleid hanteerde. Binnen een FPR kan een voorzichtiger beleggingsbeleid voor een werkgever en voor deelnemers een meer passende keuze zijn. Een dergelijke goed gefundeerde keuze zal echter negatieve gevolgen hebben voor de uitkomst van de toets op actuariële gelijkwaardigheid.
- Met de voorgestelde toets wordt de werking van de keuzevrijheid binnen de FPR aangetast. Een logisch gevolg van deze keuzevrijheid is dat er in een FPR een neutraal beleggingsprofiel als default van toepassing is. De deelnemer kan vervolgens zelf kiezen of hij van deze default wil afwijken door te kiezen voor een meer offensief beleggingsbeleid of een meer defensief beleggingsbeleid. Door de prikkel voor de werkgever om zo offensief mogelijk te beleggen, wil hij actuariële gelijkwaardigheid kunnen aantonen, wordt deze min of meer gedwongen om te kiezen voor een offensievere default in de pensioenregeling. Dat kan betekenen dat deelnemers zelf alleen nog de keuze krijgen voor een minder offensief beleggingsbeleid. Dat is ongewenst en doet afbreuk aan de FPR.
- De actuariële gelijkwaardigheidstoets zoals die wordt voorgesteld, leidt daarom tot een ongewenste prikkel om te kiezen voor een meer offensief beleggingsbeleid om zo vrijstelling te behouden/verkrijgen. In het beleidskompasformulier bij de internetconsultatie is te lezen dat het Ministerie ook inziet dat, door voor te schrijven dat er een vergelijk plaatsvindt op daadwerkelijk beleggingsbeleid, een werkgever offensiever zou moeten beleggen om de gelijkwaardigheid aan te tonen. Daarmee lijkt het Ministerie voorbij te gaan aan het feit dat meer risicovol beleggen niet alleen een kans biedt op meer rendement, maar voor de deelnemers ook leidt tot meer risico op tegenvallende resultaten. Het is daarmee discutabel of dit in het belang van de deelnemers is en of dit past bij hun persoonlijke situatie en voorkeuren.
- De kosten van een gelijkwaardigheidstoets moeten (ook voor kleinere werkgevers) behapbaar zijn. Dat is alleen haalbaar als de toets niet onnodig complex wordt gemaakt. Dit betekent per definitie dat een stochastische toets niet wenselijk is. De keuze tussen een deterministische of stochastische toets zou dan ook niet moeten worden geboden. Het feit dat een Bpf de vrijheid heeft om af te zien van een actuariële gelijkwaardigheidstoets, betekent niet dat deze daarom complex en/of duur zou mogen zijn. Het is namelijk een machtsmiddel waarmee vrijstellingen door het Bpf kunnen worden ontmoedigd.



- Volgens het beleidskompasformulier bij de internetconsultatie is het doel van de regeling om vrijstellingen niet moeilijker te maken dan onder het huidige stelsel. Ook beoogt de concept regeling onbedoelde gevolgen voor de marktordening voorkomen. Dat kan alleen als de invulling van de actuariële toets zodanig is dat, als de netto-premie bestemd voor OP/PP na pensioendatum gelijk is, het mogelijk is om tot tenminste 95% actuariële gelijkwaardigheid te komen. Het is immers niet realistisch om te verwachten dat een werkgever, om vrijstelling te behouden/verkrijgen, bereid zal zijn meer netto-premie in te leggen dan dat hij bij het Bpf zou moeten doen. Dat is ook niet uitlegbaar. De enige zekerheid is immers de premie-inleg die wordt gedaan.
- Deze ongewenste gevolgen kunnen worden voorkomen door af te zien van een toets op actuariële gelijkwaardigheid. Daarmee zou de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 beter aansluiten bij het nieuwe stelsel van premieregelingen, waarbij niet langer de bereikbare uitkering maar de ingelegde premie leidend is. Het volstaat daarom om te toetsen op financiële gelijkwaardigheid. Dat voorkomt bovendien een hoop complexiteit, kosten en regeldruk.
- Mochten er redenen zijn, die buiten onze waarneming liggen, om vast te houden aan een toets op actuariële gelijkwaardigheid, dan zou deze zo ingericht moeten worden dat vrijstelling een realistische mogelijkheid blijft, ook als sociale partners in die regeling kiezen voor een behoudender beleggingsstrategie. Dat kan vrij eenvoudig door in de actuariële toets uit te gaan van eenzelfde verondersteld beleggingsbeleid bij beide regelingen.

#### **Bijlage met technische vragen en opmerkingen**

In aanvulling op voorgaande reactie, vindt u in de bijlage onze technische vragen en opmerkingen bij de voorgestelde wijzigingen en de toelichting.

#### **Nadere informatie**

Mochten er vragen zijn of behoefte aan nadere toelichting, dan kunt u daarvoor terecht bij Esther Vijverberg: [e.vijverberg@verzekeraars.nl](mailto:e.vijverberg@verzekeraars.nl).



## Bijlage: Technische vragen en opmerkingen

Hieronder treft u onze technische vragen en opmerkingen aan. Dit doen wij gerubriceerd naar verschillende onderwerpen.

### 1. Actuariële gelijkwaardigheidstoets

#### *Berekening over 100 jaar*

- Voorgesteld wordt de periode waarover de verwachte uitkeringsstromen moeten worden berekend te verlengen van 35 jaar naar 100 jaar. Voor ons is niet helder wat het effect is van het verlengen van deze periode op de uitkomsten van de actuariële gelijkwaardigheid. Ook wordt in twijfel getrokken of het enig nut heeft om deze periode te verlengen, temeer omdat de effecten van de solidariteitsreserve en de risicodelingsreserve buiten beschouwing blijven in de toets.
- In de toelichting staat dat de contante waarde van de verwachte uitkeringsstromen van de regeling van de werkgever en de regeling van het Bpf moeten worden berekend, *conform de gekozen default*. In het beleidskompasformulier bij de internetconsultatie<sup>1</sup> staat vermeld dat de optie voor een vaste uitkering in de FPR niet hoeft te worden meegenomen in de toets. Voor een eerlijk vergelijk is het ook logisch om zowel aan de zijde van het Bpf als aan de zijde van de vrijgestelde werkgever uit te gaan van een variabele uitkering als default. Het verzoek is om dit uitgangspunt voor de duidelijkheid in de tekst van de Regeling zelf op te nemen.
- In de toelichting is opgenomen dat het aan het fonds en de werkgever gezamenlijk is om te bepalen hoe ze de berekening inhoudelijk vormgeven (deterministisch of stochastisch). Zoals hiervoor in onze reactie opgenomen is het van belang dat er geen drempels worden opgeworpen, die een vrijstelling moeilijker en/of feitelijk onmogelijk maken. De kosten van een stochastische toets zijn van dien aard, dat van een dergelijke drempel sprake zal zijn. De vraag is dan ook wat er gebeurt als de werkgever en het Bpf het niet eens kunnen worden over de te gebruiken toets. Wij verzoeken SZW om discussies te voorkomen en in de Regeling voor te schrijven dat er in beginsel sprake zal zijn van een deterministische toets.

#### *Sterftegrondslagen*

- In de Regeling word de meest recente prognosetafel van het AG opgenomen. Hoe wordt geborgd dat deze prognosetafel actueel blijft, als er een nieuwe prognosetafel wordt gepubliceerd? Advies is dit vast te leggen in de Regeling, zodat deze niet telkens hoeft te worden aangepast.

#### *Beleggingsrendementen*

- De toelichting is niet helder voor wat betreft het vergelijken van het daadwerkelijke beleggingsbeleid in de regeling van het Bpf en de regeling van de werkgever. Als een werkgever zijn regeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar of ppi dan is het uitgangspunt van de Wtp (artikelen 52a en 52b PW) dat de pensioenuitvoerder het beleggingsbeleid bepaalt en dit baseert op de risicohouding van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden bij de pensioenuitvoerder. Dus niet alleen op de deelnemers in de regeling van de vrijgestelde werkgever. Het is dus niet aan de werkgever om het beleggingsbeleid te kiezen. Een verzoek om een afwijkend beleggingsbeleid (meer in lijn met het beleid van het Bpf) toe te passen op de regeling van de werkgever zal dan ook moeten worden goedgekeurd door de verzekeraar of ppi. Wij nemen aan dat verwacht

---

<sup>1</sup> Zie pagina 6 laatste zin onderaan: *De eventuele solidariteitsreserve en risicodelingsreserve hoeven niet mee te worden genomen, evenals de optie voor een vaste uitkering in een flexibele premiereregeling.*



wordt dat de verzekeraar of ppi dat afwijkende beleggingsbeleid dan ook daadwerkelijk kan uitvoeren voor regeling van de vrijgestelde werkgever. Kan SZW dat verduidelijken?

- De toelichting stelt dat het gekozen beleggingsbeleid moet worden onderbouwd door de feitelijke risicohouding en ingeperkt door het daadwerkelijk aangeboden beleggingsbeleid en de feitelijke keuzes die individuen hierin maken. Verzekeraars en ppi's voeren in beginsel alleen flexibele premieregelingen uit (en premie-uitkeringsregelingen). Vanwege het keuzerecht voor deelnemers, gaat de FPR uit van een default-beleggingsprofiel. Deelnemers kunnen vervolgens kiezen voor een meer of minder risicovol profiel. Wij gaan ervan uit dat de vrijgestelde werkgever in beginsel gehouden is voor de actuariële gelijkwaardigheidstoets uit te gaan van het default-beleggingsprofiel. Individuele keuzes die deelnemers maken zouden alleen optioneel moeten worden meegenomen in de gelijkwaardigheidstoets. Daarvoor zijn meerdere redenen:
  - Alleen als het deelnemersbestand groot genoeg is, kunnen individuele keuzes geanonimiseerd worden doorgegeven. Als dat niet geval is, dan is het delen van deze informatie in strijd met de AVG. Dit kan alleen als daar een wettelijke verplichting voor wordt opgenomen. Deze wettelijke grondslag ontbreekt.
  - Alleen als het aantal deelnemers dat kiest voor een offensiever profiel dan de default groter is dan het aantal deelnemers dat kiest voor een defensiever profiel dan de default, zal dit een positief effect hebben op de uitkomst van de toets. Het is overigens discutabel in hoeverre de keuze van deelnemers om defensiever te beleggen door zou moeten werken in de gelijkwaardigheidstoets. In dat geval is er immers sprake van een vrijwillige keuze van een deelnemer om minder rendement te maken, omdat deze blijkbaar behoefte heeft aan meer zekerheid en minder risico.
- Aandachtspunt is dat er in artikel 23a van het Besluit FTK geen vaste parameter is voor de waardering van obligaties. Het is van belang dat daaraan voor de toets een stabiele invulling wordt gegeven. Daarmee wordt ook voorkomen dat, afhankelijk van de rentestand op het moment van berekenen, er soms wel en soms geen sprake is van actuariële gelijkwaardigheid.

#### *Ontslagkansen*

- Het voorschrift om rekening te houden met ontslagkansen, kan voor vrijgestelde werkgevers met een leeftijdsafhankelijke staffel tot gevolg hebben dat zij de toets op actuariële gelijkwaardigheid niet kunnen doorstaan. Ontslagkansen hebben immers invloed op de veronderstelling dat deelnemers de staffel kunnen doorlopen. Dit is ongewenst. Van belang is te voorkomen dat de vrijgestelde werkgevers door het meenemen van ontslagkansen geen gebruik kunnen maken van hun recht om gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheid om te kiezen voor de eerbiedigende werking. Dit kan worden opgelost door de ontslagkansen in de actuariële gelijkwaardigheidstoets buiten beschouwing te laten voor vrijgestelde werkgevers die gebruik maken van de eerbiedigende werking.

#### *Compensatie*

- Wij vinden het positief dat een eventuele compensatie die het Bpf via de premie financiert buiten beschouwing blijft bij de gelijkwaardigheidstoets voor vrijgestelde werkgevers die gebruik maken van de eerbiedigende werking. De eerbiedigende werking heeft immers mede ten doel compensatieproblematiek te voorkomen. Wij gaan ervan uit dat de compensatiepremie voor deze werkgevers ook buiten beschouwing blijft in de toets die geldt op het deel van de regeling voor de nieuwe medewerkers. Op deze medewerkers is



de vlakke premie van toepassing, maar zou het compensatievraagstuk ook buiten beschouwing moeten blijven. Kan SZW dit verduidelijken?

- Voor de vrijgestelde werkgevers die geen gebruik maken van de eerbiedigende werking en overstappen naar een vlakke premie voor alle medewerkers, is het van belang dat zij ook kunnen kiezen voor compensatie in de loonsfeer. Het is wenselijk dat deze werkgevers met hun eigen ondernemingsraad afspraken kunnen maken over de bij hen passende wijze van compenseren. Dat zou betekenen dat als het Bpf bijvoorbeeld 2% compensatiepremie vraagt van werkgevers, het volstaat dat een vrijgestelde werkgever een equivalent daarvan in de loonsfeer compenseert. Als dat het geval is, dan zou de compensatiepremie voor de actuariële toets zowel bij Bpf als bij regeling van de vrijgestelde werkgever buiten beschouwing moeten blijven.

## 2. Financiële gelijkwaardigheidstoets

### *Fiscaal maximale premie*

- Onderdeel van de Regeling is de bepaling dat de toets op financiële gelijkwaardigheid achterwege blijft als een werkgever de fiscaal maximale staffel heeft toegezegd aan zijn werknemers. Wij nemen aan dat in dat geval ook de toets op actuariële gelijkwaardigheid achterwege blijft. Een werkgever kan immers niet meer doen dan een fiscaal maximale toezegging. Het is ondenkbaar dat hij dan toch zijn vrijstelling zou moeten inleveren. Ook dit laat zien dat de toets op actuariële gelijkwaardigheid niet past bij een systeem met uitsluitend premieregelingen.

## 3. Overgangsrecht

- Tijdens de transitieperiode wordt, als nog maar één van beide partijen over is naar de Wtp, enkel getoetst op financiële gelijkwaardigheid. In de tabel, waarin de diverse situaties worden geschetst, is dit niet correct opgenomen voor de Vrijstellingsgrond van artikel 5 Vrijstellings- en boetebesluit. Verzoek is om dat te corrigeren.
- Volgens de toelichting geldt gedurende de transitieperiode daarnaast dat er enkel wordt gekeken naar het bestaan van een voorziening voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen als het Bpf die ook aanbiedt. In artikel 7 lid 1 van de Regeling staat dit echter niet juist verwoord. Daar staat dat er wordt getoetst op de aanwezigheid van een pensioen op risicobasis, als bedoeld in artikel 6, derde lid, onderdeel b. Een werkgever die nog niet over is naar de Wtp kan echter ook een partnerpensioen op opbouwbasis hebben toegezegd, dat ook tot uitkering komt bij vooroverlijden. Er hoeft dus niet per definitie sprake te zijn van een pensioen op risicobasis. Verzoek is de tekst van de Regeling daarop aan te passen.
- Doel van het overgangsrecht is dat een vrijgestelde werkgever een eigen transitiemoment kan kiezen, binnen de kaders van de Wtp. Er zijn vrijgestelde werkgevers die nu al een premieregeling hebben met een leeftijdsafhankelijke staffel. Deze staffel is gelijkwaardig bevonden aan de regeling van het Bpf, zoals die luidde vóór de transitie naar de Wtp. Als het Bpf is overgegaan op een Wtp-regeling en de vereiste premie-inleg van de werkgever niet is gestegen, dan gaan wij ervan uit dat de vrijgestelde werkgever niet gedwongen wordt de staffel tijdens de periode van het overgangsrecht aan te passen aan de eisen van artikel 38r Wet op de Loonbelasting 1964. De huidige tekst van artikel 7 lid 1 van de Regeling duidt daar wel op. Voorkomen moet worden dat deze werkgevers twee keer hun pensioenregeling moeten aanpassen en inderdaad, zoals beoogd, zelf hun transitiemoment mogen kiezen. Bestaande staffels kennen door verschillende onderliggende rekenrentes immers een ander verloop dan de 38r-staffel, waardoor een toets op financiële gelijkwaardigheid zoals beschreven in artikel 6 lid 3 sub a, mogelijk geen gelijkwaardigheid oplevert. Verzoek is te verduidelijken dat niet bedoeld is dat deze vrijgestelde werkgevers tijdens de periode van het overgangsrecht gedwongen kunnen



worden wijzigingen aan te brengen in hun regeling. Dit kan door bedrijfstakpensioenfondsen op te roepen voor deze werkgevers te volstaan met een kwalitatieve toets. Dus als de regeling altijd gelijkwaardig was en het Bpf de premie-inleg in de nieuwe Wtp-regeling niet beduidend naar boven heeft bijgesteld, dan volstaat het dat de werkgever de lopende regeling gedurende de overgangsperiode in stand houdt. De formele financiële gelijkwaardigheidstoets zou dan achterwege kunnen blijven totdat ook de werkgever over is naar de Wtp.

#### 4. Gelijkwaardige aanspraken

- Het is positief dat in artikel 7 van het Vrijstellings- en boetebesluit in geval van een vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsrendement het voorschrift van 'tenminste dezelfde aanspraken' wordt aangepast in 'gelijkwaardige aanspraken'. In de Regeling wordt nader uitgewerkt wat wordt verstaan onder 'gelijkwaardige aanspraken'. Wij constateren dat met de daarin gestelde eisen twee onwenselijke drempels worden opgeworpen, die er feitelijk voor kunnen zorgen dat er sprake zal zijn van een loze vrijstellingsgrond.
  - Ten eerste wordt de eis gesteld van 100% actuariële gelijkwaardigheid. Bij de voorgestelde invulling van de actuariële gelijkwaardigheidstoets wordt een meer offensief beleggingsbeleid beter gewaardeerd. Dit betekent vrijwel per definitie dat een werkgever, die zijn regeling bij een verzekeraar of ppi wil onderbrengen, meer premie zal moeten inleggen dan dat hij verschuldigd zou zijn bij het Bpf. Dat is niet realistisch.
  - Ten tweede wordt voorgeschreven dat de werkgever dezelfde beoogde pensioendoelstelling als bedoeld in artikel 10a lid 1 Pensioenwet hanteert als het Bpf, indien deze een pensioendoelstelling hanteert. Het voorschrift van een pensioendoelstelling die hoort bij een SPR, wordt via deze weg ook gekoppeld aan de FPR, waarbij deze doelstelling niet hoort. Bovendien schrijft het genoemde artikel voor dat de pensioenuitvoerder de kans berekent dat met de premie de beoogde pensioendoelstelling wordt gehaald. Een dergelijke kansberekening vergt een stochastische berekening. Zoals eerder gezegd is een dergelijke berekening complex en kostbaar. Dit is een onwenselijke drempel die wordt opgeworpen en die vrijstellingsverzoeken wegens onvoldoende beleggingsperformance zullen ontmoedigen. Dat lijkt ons, zeker bij deze vrijstellingsgrond, niet in het belang van het draagvlak voor de verplichtstelling.

#### 5. Inwerkingtreding

Voor deze consultatie geldt een verkorte reactietermijn van slechts drie weken, omdat de beoogde inwerkingtredingsdatum van de Regeling 1 september aanstaande is. Wij roepen SZW op om voldoende tijd te nemen om de voorgestelde wijzigingen nogmaals kritisch te bekijken en zodanig aan te passen dat de door het Ministerie beoogde doelen ook daadwerkelijk worden behaald.