

Consultatie Wet Toekomst Pensioenen

Het wetsvoorstel is een prima juridische vertaling van het PensioenAkkoord. Het enige dat opvalt is dat het pensioen maar 10 jaar voor de AOW-datum mag ingaan, terwijl dat nu nog 'onbeperkt' is (met actuariële korting). De reden om dan niet meer zoals nu te hoeven toetsen of een werknemer ook daadwerkelijk én definitief de arbeidsmarkt verlaat (bij meer dan 5 jaar eerdere ingang) is nergens besproken en komt dus uit de lucht vallen, maar toch sec wel acceptabel.

Het echte probleem is dat de wet gebaseerd is op een PensioenAkkoord dat vragen om 'moeilijkheden' is, op veel onderdelen vaag is en blijft en dus te open opties geeft aan betrokken partijen.

Nog afgezien van de conclusie dat het PensioenAkkoord én dus de Wet níet tegemoet komt aan de geformuleerde uitgangspunt in de Perspectiefnota uit 2016.

Dit was:

- **een toereikend pensioen voor álle werkenden:** het groeiend aantal 'witte vlekken' wordt niet adequaat aangepakt en ZZP-ers zullen echt niet vrijwillig mee gaan meedoen met een (bedrijfstaking)pensioenfonds dat onder presteert;
- **afschaffing doorsneepremie;** dat is dan sec wel gelukt maar noch de nieuwe invulling – een hele hoge flatrate premie -, noch het overgangsregime c.q. de compensatie is voldoende ingekaderd en gewaarborgd;
- **individuele(ere) pensioencontracten met collectieve risicodeling:** de solidariteitsreserve wordt een drama, evenals de mogelijkheid om de rendementen toe te bedelen, en dit op basis van vage open normen. Ook het invaren is niet voldoende duidelijk.
- **meer keuzevrijheid:** alleen de lumpsum is toegevoegd, maar dan niet in combinatie met hoog/laag-pensioen (wie heeft het bedacht?!). Ergo, het pensioen mag niet eerder ingaan dan 10 jaar voor pensioendatum. Dát is nergens besproken en komt dus zomaar uit de lucht vallen?

Kortom, de wet is een prima concept om het PensioenAkkoord, zoals het voorligt, in te vullen. Echter voor wat betreft het:

- Invaren
- Korten of niet
- Informatie daaromtrent
- Transitieplan en -effecten, individueel begrijpelijk toe te lichten
- Compensatieovereenkomst, ook voor nieuwe deelnemers
- Transitiecommissie
- Implementatieplan
- Communicatieplan

biedt de wet onvoldoende handvatten om primair pensioenfondsbestuurders, maar ook werkgevers en OR-en, 'evenwichtige' keuzes te kunnen maken zonder dat sprake is van 'willekeur' en dus het vertrouwen in het pensioenstelsel nóg meer wordt aangetast.

Verdere keuzemogelijkheden, zoals pensioen voor hypotheek, studie-/zorgverlof, sabbatical en een wettelijk recht op parttime (door)werken vanaf 10 jaar voor en tot 5 jaar ná pensioendatum mis ik ook. Ook een default plicht tot partnerpensioen ontbreekt, alsmede voor pensioen voor alle werkenden, op zijn minst middels 'pas toe (dus pensioenplicht) of leg uit'. Dát stond namelijk al in de Pensioenwet uit 2007. Nu de witte vlekken fors toenemen (én daarboven op ook nog eens het enorme aantal ZZP-ers), waarom dat dus niet uitgevoerd en opgenomen in de WTP.

Tot slot is (nog) niets vermeld over de verplicht AOV voor ZZP-ers, dat verbaast me!

mr. Theo Gommer MPLA CCFP