



BUREAU BARTELS B.V.

RESEARCH | CONSULTANCY | MANAGEMENT

Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Telefoon (033) 479 20 20
Fax (033) 479 20 21
E-mail info@brtls.nl
Internet www.bureaubartels.nl

**MEDEZEGGENSCHAP PENSIOENGERECHTIGDEN
BIJ RECHTSTREEKS VERZEKERDE REGELINGEN**

Eindrapport

Uitgebracht op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Amersfoort, 30 juni 2010

Inhoud

VOORWOORD

INHOUD

1.	INLEIDING	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Doelstelling en aanpak van het onderzoek	1
1.3	Leeswijzer	7
2.	Hoorrecht in de pensioenwet	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Positionering rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen	9
2.3	Rechtstreeks verzekerde regelingen in cijfers	10
2.4	Aanloop tot artikel 22 van de Pensioenwet	12
2.5	Artikel 22 van de Pensioenwet; hoorrecht	13
3.	MATE VAN TOEPASSING VAN HET HOORRECHT	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Mate van toepassing van het hoorrecht	15
3.3	Redenen oprichten van vereniging van pensioengerechtigden	19
3.4	Redenen niet oprichten van vereniging	21
3.5	Mate waarin hoorrecht wordt toegepast	25
4.	OORDEEL OVER EN ERVARINGEN MET HET HOORRECHT	29
4.1	Inleiding	29
4.2	Oordeel over het belang van medezeggenschap	29
4.3	Oordeel over huidige invulling van het hoorrecht	31
4.4	Sterke en zwakke punten van het hoorrecht	32
4.5	Ervaringen in organisaties met hoorrecht	38
4.6	Ervaringen in organisaties zonder hoorrecht	40
4.7	Het hoorrecht in de toekomst	43
4.8	Suggesties voor aanpassingen van het hoorrecht	45
5.	SAMENVATTENDE CONCLUSIES	51
5.1	Inleiding	51
5.2	Samenvattende conclusies	51
	LITERATUUR	55
	BIJLAGE I GERAADPLEEGDE PERSONEN	57

Voorwoord

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Bureau Bartels in de periode tussen november 2009 en juni 2010 een onderzoek uitgevoerd naar medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen. Van de uitkomsten van het onderzoek wordt in deze rapportage verslag gedaan.

Op deze plaats willen we de personen bedanken die een bijdrage hebben geleverd aan het onderzoek. In de eerste plaats bedanken we de sleutelpersonen die we in de eerste fase van het onderzoek hebben geraadpleegd. Daarnaast gaat onze dank uit naar de vertegenwoordigers van de verzekeraars, de verenigingen van pensioengerechtigden en van de werkgevers die hun medewerking aan het onderzoek hebben verleend. Tot slot bedanken we mevrouw drs. N. Kieft en mevrouw mr. I. Schrijns van het ministerie van SZW voor de prettige samenwerking en hun deskundige begeleiding van het onderzoek.

We hopen dat de inhoud van het rapport de opdrachtgever voldoende inzicht geeft in het functioneren van medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen.

Bureau Bartels B.V.
Amersfoort

1. INLEIDING

1.1 Inleiding

In de Pensioenwet die in 2007 van kracht is geworden zijn de mogelijkheden voor inspraak van pensioengerechtigden bij zowel pensioenfondsen als rechtstreeks verzekerde regelingen vergroot. Wat betreft de rechtstreeks verzekerde regeling heeft de inspraak de vorm gekregen van een zogenoemd 'hoorrecht' voor verenigingen van pensioengerechtigden. De bedoeling daarvan is dat pensioengerechtigden daarmee in de gelegenheid worden gesteld om inspraak uit te oefenen bij voorgenomen besluiten van de voormalig werkgever die van invloed kunnen zijn op de hoogte of uitvoering van hun pensioenrechten.

Met het hoorrecht is getracht om de mogelijkheden tot medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen te versterken. De vraag is in hoeverre deze mogelijkheden in de praktijk ook daadwerkelijk worden geïmplementeerd. Bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zijn signalen binnengekomen dat er bij de rechtstreeks verzekerde regelingen nog de nodige winst te boeken is wat betreft de implementatie van de medezeggenschap. Zo zou het hoorrecht vooralsnog onvoldoende functioneren.

Om nader zicht te krijgen op het functioneren van medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen heeft het ministerie van SZW opdracht gegeven tot het uitvoeren van een verdiepend onderzoek. Bureau Bartels heeft dit onderzoek uitgevoerd. In deze rapportage wordt verslag gedaan van de uitkomsten van het verdiepende onderzoek.

1.2 Doelstelling en aanpak van het onderzoek

In het onderzoek heeft de volgende doelstelling centraal gestaan:

In hoeverre wordt medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen (hoorrecht) toegepast, hoe verloopt de uitvoering daarvan en welke resultaten worden daarmee geboekt?

Voor de beantwoording van deze doelstelling hebben we een aantal onderling samenhangende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Deze activiteiten lichten we in het navolgende kort toe.

Deskresearch en gesprekken met sleutelpersonen

Allereerst is deskresearch verricht. Hierbij zijn diverse schriftelijke en digitale bronnen bestudeerd. Een overzicht van deze bronnen is opgenomen in de literatuurlijst. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met een aantal sleutelpersonen. Bij deze personen gaat het om personen die op een meer overall niveau betrokken zijn bij het thema medezeggenschap van pensioengerechtigden in het algemeen en bij rechtstreeks verzekerde regelingen in het bijzonder. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de geraadpleegde sleutelpersonen. Een belangrijk doel van de deskresearch en de gesprekken met sleutelpersonen was om relevante verenigingen voor gepensioneerden in beeld te krijgen en mogelijke sporen te mobiliseren om deze te traceren.

Ten behoeve van het onderzoek is vervolgens veldwerk verricht onder een drietal typen partijen die een rol spelen bij het hoorrecht, te weten verzekeraars, verenigingen van pensioengerechtigden en werkgevers. Voor elk van deze doelgroepen zijn gestructureerde vragenlijsten op maat ontwikkeld en vervolgens toegepast in de raadpleging. In het onderstaande lichten we de aanpak van elk van deze onderzoeksgroepen toe.

Veldwerk: verzekeraars

We zijn gestart met het benaderen van de verzekeraars. Deze groep was om verschillende redenen van belang voor het onderzoek. In de eerste plaats heeft dit te maken met het feit dat de verzekeraars een rol hebben bij medezeggenschap van verenigingen van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen. Het is belangrijk om in kaart te brengen wat hun eigen ervaringen met en meningen over het hoorrecht zijn. In de tweede plaats was de aanname dat de verzekeraars een belangrijke bronhouder zijn, die ons zouden kunnen helpen bij het in kaart brengen van werkgevers met rechtstreeks verzekerde regelingen en bestaande verenigingen van pensioengerechtigden die aan deze werkgevers 'verbonden' zijn. Verenigingen van pensioengerechtigden die gebruik willen maken van het hoorrecht moeten hun bestaan namelijk melden bij de verzekeraar.

Via het Verbond van Verzekeraars hebben we de namen van contactpersonen gekregen bij de zes pensioenverzekeraars, die samen ongeveer 90% van de markt van rechtstreeks verzekerde regelingen in handen hebben. Deze zes verzekeraars hebben allen – via persoonlijke gesprekken – deelgenomen aan het onderzoek. In totaal hebben we met acht vertegenwoordigers van deze verzekeraars gesprekken gevoerd.

Veldwerk: verenigingen van pensioengerechtigden

Een tweede belangrijke doelgroep die is geraadpleegd betreft de verenigingen van pensioengerechtigden die rondom rechtstreeks verzekerde regelingen zijn opgezet. Mede op basis van deskresearch en gesprekken met sleutelpersonen was de

verwachting dat het aantal verenigingen dat relevant is voor het onderzoek niet groot zou zijn. Een belangrijke uitdaging in het onderzoek bestond er dan ook uit om toch zoveel mogelijk van deze verenigingen in beeld te krijgen en te mobiliseren om aan het onderzoek deel te nemen. Daartoe hebben we een aantal verschillende 'sporen bewandeld', die we hieronder successievelijk de revue laten passeren.

In de eerste plaats is via websites gezocht naar verenigingen van pensioengerechtigden die mogelijk te maken hebben met rechtstreeks verzekerde regelingen. Diverse digitale bronnen hebben we daartoe geraadpleegd, waaronder het ledenbestand van de Nederlandse Vereniging van Organisaties van Gepensioneerden (NVOG) en het Verenigingsregister van de Kamer van Koophandel (via de NV Databank). Van enkele honderden verenigingen die we daarin aantroffen hebben we vervolgens de websites van bijbehorende werkgevers bezocht om meer informatie over hun pensioenregeling te achterhalen om te bepalen of ze tot de categorie verenigingen behoren die voor dit onderzoek relevant was. Voor zover deze informatie kon worden achterhaald, waren de betreffende verenigingen vooral gelieerd aan bedrijfspensioenfondsen.

In de tweede plaats hebben we het gesprek met de sleutelpersonen van de koepelorganisatie CSO en vertegenwoordigers van de NVOG aangewend om binnen laatstgenoemde vereniging op zoek te gaan naar – en contact te leggen met – voor het onderzoek relevante verenigingen van pensioengerechtigden. Dit 'speurwerk' heeft geresulteerd in het in beeld krijgen van 14 verenigingen. De contactpersonen van deze verenigingen hebben we eerst een aankondigingsbrief gezonden met uitleg over het onderzoek en het belang van deelname daaraan alvorens hen te benaderen voor het inplannen van een afspraak voor een (persoonlijk of telefonisch) interview. Al deze verenigingen hebben deelgenomen aan het onderzoek. In deze gesprekken is ook gevraagd of de contactpersonen van deze verenigingen – buiten de NVOG-leden – ook nog zicht hadden op andere verenigingen van pensioengerechtigden die relevant zouden zijn voor het onderzoek. Dit bleek niet het geval.

Een ander spoor verliep via de verzekeraars die door ons zijn geraadpleegd (zie hiervoor). Aan hen hebben we het verzoek gericht om in hun registratiebestanden verenigingen van pensioengerechtigden te traceren. Uit de gesprekken en aanvullende contacten met de verzekeraars bleek dat bij vier van de zes verzekeraars geen verenigingen van pensioengerechtigden bekend te zijn. Bij twee verzekeraars waren wel enkele van deze verenigingen bekend. Een deel van de verenigingen die op deze wijze in beeld kwamen, bestond uit reeds bekende NVOG-leden. In totaal zijn er via het spoor van de verzekeraars vijf 'aanvullende' verenigingen in beeld gekomen. Vanwege privacyoverwegingen konden we niet de beschikking krijgen over naam- en adresgegevens van deze verenigingen. Vandaar dat we uitsluitend een indirecte

benadering konden toepassen om met hen in contact te komen. Daartoe hebben we een e-mail opgesteld die door de betreffende verzekeraar is verstuurd aan hun contractpartner (de werkgever), met het verzoek om deze door te sturen naar 'hun' vereniging. In deze mail werd het onderzoek toegelicht en gevraagd om contact met ons op te nemen. Geen van de vijf verenigingen heeft via deze weg gereageerd.

Ook het spoor via de werkgevers – zie hierna – heeft geen aanvullende verenigingen van pensioengerechtigden opgeleverd. In de gesprekken met de geraadpleegde werkgevers hebben we navraag gedaan in hoeverre zij bekend waren met verenigingen van pensioengerechtigden. Alleen de vijf geraadpleegde werkgevers die zelf over een dergelijke vereniging beschikten waren hiermee bekend. Deze verenigingen waren echter al bij ons in beeld.

Ondanks de (tijds)intensieve inzet om langs verschillende sporen bronnen aan te boren waarmee voor het onderzoek relevante verenigingen van pensioengerechtigden getraceerd zouden kunnen worden, was het resultaat dat nog geen twintig verenigingen konden worden opgespoord. Hiervan hebben vertegenwoordigers van 14 verenigingen geparticipeerd in het onderzoek.

Tabel 1.1 Respons onder verenigingen van pensioengerechtigden

Aspect	Aantal
Netto aantal getraceerde (relevante) verenigingen	19
- non respons	5
Respons (absoluut)	14
Respons (relatief)	74%

In totaal hebben bij die 14 verenigingen van pensioengerechtigden 13 gesprekken plaatsgevonden. Eén respondent heeft gesproken namens twee verenigingen. In dit specifieke geval is de vragenlijst twee maal afgenomen.

Veldwerk: werkgevers

Uiteraard zijn ook werkgevers betrokken in het onderzoek. Immers, artikel 22 van de Pensioenwet waarin het hoorrecht is geregeld, heeft nadrukkelijk ook betrekking op deze groep. Het oorspronkelijke doel was om werkgevers te benaderen die voldoen aan de volgende criteria:

- Werkgevers met een rechtstreeks verzekerde regeling bij een verzekeraar.
- Werkgevers waarbij de som van het aantal werknemers en pensioengerechtigden dat een pensioenovereenkomst heeft afgesloten met de werkgevers 250 of meer bedraagt.

- Werkgevers die te maken hebben met één of meer verenigingen van pensioengerechtigden.

Via de geraadpleegde verenigingen voor pensioengerechtigden hebben we – voor zover deze nog aanwezig was – de contactpersonen aangereikt gekregen van ‘hun’ (voormalige) werkgever. Deze werkgevers hebben we eveneens een aankondigingsbrief gestuurd en vervolgens telefonisch benaderd. Het aantal werkgevers dat aan de bovengenoemde eisen voldoet bleek echter beperkt. Dit komt ondermeer door het feit dat er maar weinig werkgevers zijn die te maken hebben met een vereniging van pensioengerechtigden. Bovendien was niet bij elke vereniging nog een werkgever te achterhalen (werkgever opgeheven en geen (duidelijke) rechtsopvolger), waren sommige werkgevers niet bereid om aan het onderzoek mee te werken of konden de aangereikte contactpersonen van de werkgevers niet tijdig worden bereikt.

Omdat we – in het verlengde van de vorige doelgroep – slechts een beperkt aantal werkgevers met een vereniging van pensioengerechtigden hebben kunnen benaderen, is besloten om de raadpleging van de werkgevers deels anders aan te pakken. In die ‘nieuwe’ aanpak hebben we werkgevers benaderd die uitsluitend voldoen aan het eerstgenoemde criterium. Het derde criterium (met een vereniging) en het tweede criterium (aantal werknemers en pensioengerechtigden minimaal 250) zijn losgelaten. Uit de raadpleging van de verenigingen van pensioengerechtigden is namelijk gebleken, dat ook in organisaties met minder dan 250 werknemers en pensioengerechtigden verenigingen kunnen voorkomen die van het hoorrecht gebruik willen maken. Belangrijke vragen die we aan deze werkgevers hebben gesteld hebben betrekking op hun bekendheid met de regelgeving rond het hoorrecht en hun mening over deze regelgeving. Ook is gevraagd of er bij hen sprake is van een vereniging, of het hoorrecht wordt toegepast, wat hun ervaringen er mee zijn of dat ze een alternatieve vorm van medezeggenschap van pensioengerechtigden hebben opgesteld.

Voor het benaderen van de werkgevers is gebruik gemaakt van een bestand van De Nederlandse Bank, met adressen van organisaties die tussen 2007 en 2010 zijn overgestapt van een (ondernemings)pensioenfonds naar een rechtstreeks verzekerde regeling. Het betreft hiermee slechts een deel van de werkgevers met een rechtstreeks verzekerde regeling. Werkgevers die nooit een pensioenfonds hebben gehad, maar al jarenlang een rechtstreeks verzekerde regeling hebben zijn hierdoor bijvoorbeeld niet betrokken. De keuze om het genoemde bestand te hanteren komt voort uit het feit dat we niet via andere wegen namen en adressen van werkgevers konden verkrijgen. Verzekeraars waren – vanuit het argument van de privacy – over het algemeen niet zondermeer bereid om adressen van hun klanten met een rechtstreeks verzekerde regeling te verstrekken. Meer algemene adressenbestanden – bijvoorbeeld van de

Kamer van Koophandel – bleken niet bruikbaar. In deze bestanden kan namelijk niet geselecteerd worden op basis van het al of niet hebben van een rechtstreeks verzekerde regeling. Het is in dat geval niet mogelijk om werkgevers gericht te benaderen.

Om het DNB-bestand te kunnen gebruiken moest het bestand op verschillende punten worden bewerkt. Deze bewerking bleek zeer tijdsintensief. Allereerst bevatte het bestand naast bedrijven die waren overgestapt naar een verzekeraar, ook bedrijven die waren overgestapt naar een ander pensioenfonds. Deze moesten eerst uit het bestand worden gefilterd. Daarnaast bevatte het bestand niet de namen van de bedrijven, maar alleen de namen van de voormalige pensioenfondsen. De juiste bedrijfsnamen konden soms uit de namen van de fondsen worden herleid of moesten in andere gevallen via internet worden achterhaald. Dit laatste gold ook voor de contactgegevens van de bedrijven zelf. Deze zijn via internet opgezocht.

Om binnen de bedrijven de juiste persoon te kunnen aanschrijven en te kunnen benaderen voor deelname aan het onderzoek, diende vooraf zicht te worden verkregen op de persoon binnen deze organisaties die zich bezighoudt met pensioenzaken. Via telefonische contacten met deze bedrijven hebben we de namen achterhaald van deze personen. Op deze wijze hebben we een adressenbestand van uiteindelijk 75 werkgevers samengesteld.. Vervolgens zijn deze mensen via een brief vanuit het ministerie van SZW op de hoogte gebracht van het onderzoek. Enkele dagen na de verzending van de brief is telefonisch contact opgenomen met de aangeschreven personen om medewerking aan het onderzoek te verkrijgen. Uit tabel 1.2 blijkt dat het bij 29 werkgevers na herhaalde belpogingen niet is gelukt om de juiste persoon binnen de organisatie te bereiken. Zij konden dus niet in het onderzoek worden betrokken. Bij een belangrijk deel van de overige gevallen bestond de bereidheid om in het onderzoek te participeren en kon een geschikt interviewmoment worden ingepland. Voor het raadplegen van de werkgevers hebben we gebruik gemaakt van telefonische interviews. De respons onder deze groep is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 1.2 Respons onder werkgevers

Aspect	Werkgevers
Brutosteekproef	75
- na herhaalde pogingen niet bereikt	29
Netto steekproef	46
- non respons	11
Respons (absoluut)	35
Respons (relatief)	76%

Bij de 35 geraadpleegde werkgevers gaat het in 30 gevallen om werkgevers zonder vereniging van pensioengerechtigden en in 5 gevallen om werkgevers met wel een vereniging. Bij 33 van de 35 werkgevers wordt geen hoorrecht toegepast, bij de 2 werkgevers wel.

Afhankelijk van de vraag waarover wordt gerapporteerd, zal in de navolgende hoofdstukken de uitkomsten voor deze hele groep werkgevers of een deelpopulatie ervan worden weergegeven. Dit betekent dat de uitkomsten voor alle geraadpleegde werkgevers gebaseerd zijn op 35 waarnemingen, voor werkgevers zonder een vereniging voor pensioengerechtigden op 30 waarnemingen en voor werkgevers die geen hoorrecht toepassen op 33 waarnemingen. Uit de N bij de betreffende tabellen kan worden afgeleid om welke deelpopulatie het in dat geval gaat.

Analyse en rapportage

De resultaten die via de verschillende onderzoeksactiviteiten zijn verkregen zijn geanalyseerd. De uitkomsten van de analyses zijn verwerkt in deze rapportage.

1.3 Leeswijzer

Het rapport is verder als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de kenmerken van rechtstreeks verzekerde regelingen. Ook wordt stilgestaan bij de aanloop naar het ontstaan van het hoorrecht en de wijze waarop het hoorrecht vorm heeft gekregen. In hoofdstuk 3 wordt in beeld gebracht in welke mate er sprake is van toepassing van het hoorrecht en wat de redenen zijn waarom in bepaalde gevallen wel en in bepaalde gevallen geen vereniging van pensioengerechtigden wordt opgericht. In hoofdstuk 4 staat centraal wat partijen vinden van het hoorrecht en welke ervaringen daarmee in de praktijk worden opgedaan. Tevens wordt in dat hoofdstuk ingegaan op de toekomst van het hoorrecht, zoals deze door de verschillende geraadpleegde partijen wordt gezien. Ten slotte presenteren we in hoofdstuk 5 de samenvattende conclusies.

2. HOORRECHT IN DE PENSIOENWET

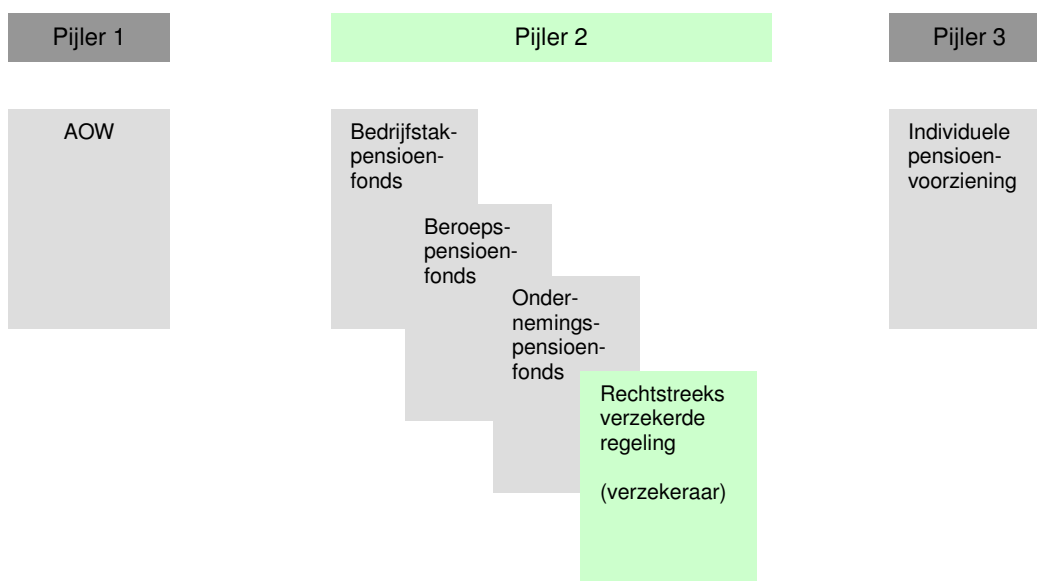
2.1 Inleiding

Voordat we ingaan op de uitkomsten van het onderzoek, wordt in dit hoofdstuk eerst uiteengezet wat de kenmerken van de rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen zijn (paragraaf 2.2 en 2.3), hoe de aanloop naar het ontstaan van het hoorrecht is geweest (paragraaf 2.4) en hoe het hoorrecht uiteindelijk vorm heeft gekregen in de Pensioenwet (paragraaf 2.5).

2.2 Positionering rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen

Het Nederlandse stelsel van ouderdomspensioenen is gebaseerd op drie pijlers. De eerste pijler is de AOW, een basispensioen voor alle ingezetenen. De tweede pijler wordt gevormd door de bovenwettelijke bedrijfspensioenregelingen die een aanvulling vormen op de AOW. Deze regelingen kunnen worden ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds, een beroepspensioenfonds, een ondernemingspensioenfonds of bij een verzekeraar. De derde pijler betreft de individuele pensioenvoorzieningen. In dit rapport gaat de aandacht uit naar de tweede pijler en dan in het bijzonder naar de pensioenregelingen die worden ondergebracht bij een verzekeraar, de zogenoemde rechtstreeks verzekerde regelingen.

Figuur 2.1 Overzicht van het Nederlandse pensioenstelsel



Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kunnen werkgever en werknemer afspraken maken over pensioen. Deze afspraken worden vastgelegd in een pensioenovereenkomst. In de overeenkomst moet volgens de Pensioenwet staan wat het

karakter is van de overeenkomst. Er zijn drie typen overeenkomsten te onderscheiden:

1. **Uitkeringsovereenkomst¹:** kenmerk van dit type overeenkomst is dat afhankelijk van diensttijd en/of salaris een aanspraak op een uitkering wordt vastgesteld. De hoogte van de pensioenuitkering staat van tevoren vast. De uitkering kan middels indexatie nog worden aangepast aan salarisontwikkelingen of inflatie. Of en in welke vorm (onvoorwaardelijk of voorwaardelijk) indexatie plaatsvindt wordt vastgelegd in de overeenkomst. Voorbeelden van een uitkeringsovereenkomst zijn een eindloonregeling, een middelloonregeling of een combinatie-regeling.
2. **Kapitaalovereenkomst:** bij dit type regeling staat alleen de hoogte van het kapitaal (eventueel aangevuld met winstdeling of indexatie) bij ingang van het pensioen vast. Dit kapitaal wordt op de pensioendatum omgezet in een levenslange pensioenuitkering. De hoogte van die uitkering is afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde kapitaal en de dan geldende rentestand.
3. **Premieovereenkomst²:** hierbij wordt jaarlijks een percentage van de pensioengrondslag als premie betaald. Deze premies worden belegd en de beleggingswaarde is afhankelijk van de koersontwikkelingen. Met het opgebouwd kapitaal wordt op de pensioendatum een periodieke pensioenuitkering aangekocht.

Voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst sluit de werkgever een contract af met een verzekeraar. In dat contract – de uitvoeringsovereenkomst – staat tot welke prestaties de verzekeraar is verplicht en welke premie de werkgever daarvoor betaalt. De verzekeraar is vervolgens verantwoordelijk voor het opstellen van het pensioenreglement. Dit reglement moet de rechten en verplichtingen weergeven die de verzekeraar en de rechthebbenden – op basis van de afspraken uit de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst – ten opzichte van elkaar hebben.

2.3 Rechtstreeks verzekerde regelingen in cijfers

Het aantal collectieve pensioenregelingen bij verzekeraars (de rechtstreeks verzekerde regelingen) bedroeg in 2005 46.000. Dit blijkt uit gegevens van De Nederlandse Bank³. Het gaat daarbij in 24.000 gevallen om premievrije contracten, dat wil zeggen contracten waarvan de pensioenopbouw niet wordt voortgezet door de werkgever⁴. De rest (22.000) betreft lopende contracten, waarbij nog wel sprake is van pensioenopbouw (zie figuur 2.1). Figuur 2.1 laat tevens zien hoe de verzekerde regelingen zijn onderverdeeld naar type pensioenovereenkomst. Deze verdeling naar type pensioenovereenkomst is

¹ Deze vorm van pensioenovereenkomst wordt ook wel defined benefit pensioenregeling genoemd.

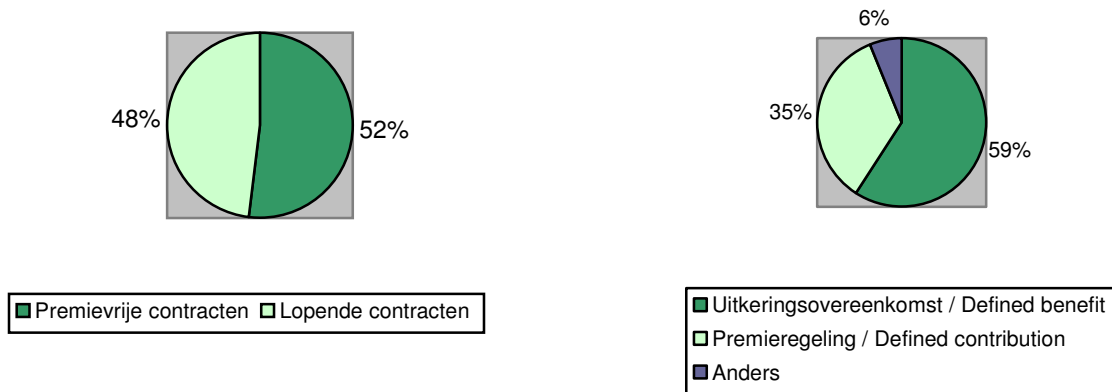
² Deze vorm van pensioenovereenkomst wordt ook wel beschikbare premieregeling of defined contribution pensioenregeling genoemd.

³ DNB Statistisch Bulletin december 2006.

⁴ Dit kan voorkomen in het geval dat de werkgever ophoudt te bestaan, bij overgang naar een andere verzekeraar zonder overdracht van pensioenaanspraken of een herziening van de pensioenregeling in combinatie met een nieuw contract.

overigens niet gemaakt op basis van het totale aantal rechtstreeks verzekerde regelingen, maar alleen op basis van de lopende contracten.

Figuur 2.2 Verdeling rechtstreeks verzekerde regelingen naar type contracten en naar type pensioenovereenkomst

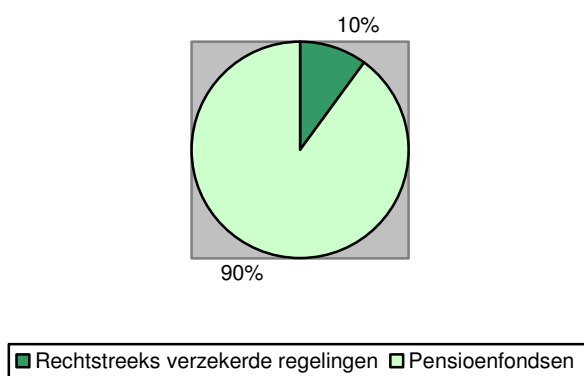


Bron: DNB Statistisch Bulletin 2006

Bij de rechtstreeks verzekerde regelingen is in de loop van de jaren een duidelijke verschuiving zichtbaar van uitkeringsovereenkomsten naar beschikbare premieregelingen. Zo lag het percentage van de beschikbare premieregelingen in 1999 nog op 13% terwijl dit in 2005 gestegen is naar 35%. Deze ontwikkeling lijkt te worden ingegeven door de behoefte van werkgevers naar een meer beheersbare pensioenlast. Het grote voordeel van beschikbare premieregelingen voor de werkgevers is namelijk dat pensioenlasten goed voorspelbaar zijn.

Het aantal rechthebbenden per werkgever – te weten actieve deelnemers, gewezen deelnemers (slapers) en pensioengerechtigden – dat onder een dergelijke regeling valt, kan variëren van 2 tot meer dan 10.000. Per werkgever kunnen meerdere rechtstreeks verzekerde regelingen worden afgesloten. Het aantal actieve deelnemers aan rechtstreeks verzekerde regelingen bedroeg in 2005 886.000, het aantal gewezen deelnemers lag op 860.000. Het aantal pensioengerechtigden dat valt onder een rechtstreeks verzekerde regeling kwam in dat jaar uit op 267.000. Figuur 2.2 laat zien dat dit 10% is van het totaal aantal pensioengerechtigden met een pensioenopbouw in de tweede pensioenpijler.

Figuur 2.3 Verdeling aandeel pensioengerechtigden naar type pensioenregeling binnen pijler 2 van het Nederlandse pensioenstelsel



Bron: *DNB Statistisch Bulletin 2006*

Het blijkt dat het voornamelijk de kleinere organisaties zijn die kiezen voor een rechtstreeks verzekerde regeling. Het gemiddeld aantal deelnemers (actief, gewezen en pensioengerechtigden) per regeling was in 2005 gelijk aan 44.

Volgens de geraadpleegde verzekeraars en een aantal sleutelpersonen zet de groei van het aantal regelingen zich sinds 2005 voort. Eén van de oorzaken is dat steeds meer bedrijven overstappen van een (ondernemings)pensioenfonds naar een rechtstreeks verzekerde regeling. Vooral kleine pensioenfondsen zijn de afgelopen jaren in zwaar weer gekomen en konden moeilijk het hoofd bieden aan de hoge kosten, de dalende dekkingsgraden, en slechte beleggingsresultaten en de eisen van verantwoording en toezicht die voor de pensioenfondsen gelden. Ook de trend dat steeds vaker wordt gekozen voor een beschikbare premieregeling (defined contribution) in plaats van een uitkeringsovereenkomst (defined benefit) heeft zich volgens de verzekeraars en een aantal sleutelpersonen voortgezet.

2.4 Aanloop tot artikel 22 van de Pensioenwet

De Stichting van de Arbeid (StvdA) en de Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) vonden het belangrijk om de medezeggenschap van pensioengerechtigden bij de uitvoering van de pensioenregelingen – waaronder de rechtstreeks verzekerde regelingen – te verbeteren. In 1998 hebben deze partijen daarom een convenant gesloten waarin afspraken zijn gemaakt om tot de gewenste verbetering van de kwaliteit van medezeggenschap te komen. In het convenant is aan bedrijven – die het pensioen via een rechtstreeks verzekerde regeling organiseren – geadviseerd om medezeggenschap van pensioengerechtigden te regelen door het instellen van een deelnemersvergadering,

mits er een minimum aantal deelnemers is⁵.

Na afloop van het convenant in 2001 hebben de partijen besloten om de convenant-afspraken te continueren en daarnaast tot nieuwe afspraken te komen. Het was wenselijk om verder te werken aan verbetering van de medezeggenschap. Er is daartoe in 2003 een tweede (hernieuwd) convenant gesloten.

Samenhangend met het bovenstaande heeft de StvdA in 2005 in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de zogenaamde Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance, PFG) opgesteld. Deze bevatten regels voor werkgevers en verzekeraars die moeten zorgen voor transparantie, openheid, zorgvuldig bestuur, deskundigheid, intern toezicht en verantwoording. Deze principes gelden ook voor de rechtstreeks verzekerde regelingen. De PFG is vervolgens verankerd in de Pensioenwet die vanaf 2007 van kracht is geworden. Verder zijn in de Pensioenwet de mogelijkheden voor inspraak van pensioengerechtigden van zowel de pensioenfondsen als de rechtstreeks verzekerde regelingen vergroot. Voor de rechtstreeks verzekerde regelingen heeft deze medezeggenschap de vorm gekregen van het hoorrecht.

2.5 Artikel 22 van de Pensioenwet; hoorrecht

Medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen is in artikel 22 van de Pensioenwet dus geregeld in de vorm van het hoorrecht van verenigingen van pensioengerechtigden. Bij rechtstreeks verzekerde regelingen heeft de medezeggenschap altijd betrekking op besluitvorming door de werkgever en niet door de verzekeraar. In de uitvoeringsovereenkomst is namelijk precies vastgelegd hoe de verzekeraar de pensioenafspraken moet uitvoeren en de verzekeraar heeft daardoor geen ruimte om zelf nadere afwegingen of besluiten te nemen.

De pensioenwet stelt dat de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden in de gelegenheid stelt haar oordeel uit te spreken over een voorgenomen besluit dat van invloed is op de hoogte van de pensioenrechten of de uitvoering ervan. Het gaat daarbij in de praktijk – volgens de geraadpleegde partijen – om besluiten rond de indexatie, winstdeling, toeslagenbeleid en besluiten omtrent de overstap van de ene pensioenverzekeraar naar een andere. Het hoorrecht is alleen van toepassing indien het aantal werknemers en het aantal pensioengerechtigden met een pensioenovereenkomst bij die werkgever 250 of meer bedraagt.

⁵ 1. Aandeel pensioengerechtigden is groter of gelijk aan 10% van het totaal aantal actieve deelnemers en pensioengerechtigden en bedraagt minimaal 25 pensioengerechtigden, 2. Er zijn 1.000 of meer gepensioneerden.

Het hoorrecht is toegekend aan verenigingen van pensioengerechtigden die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Bezit van volledige rechtsbevoegdheid.
- Als statutair doel hebben het behartigen van de belangen van pensioengerechtigden die in dienst zijn geweest bij de werkgever.
- Minstens 10% van de pensioengerechtigden als lid hebben.
- Het bestaan van de vereniging is bekend gemaakt bij werkgever en verzekeraar.

Het vragen van een oordeel aan de vereniging door de voormalig werkgever moet tijdig worden gedaan en dient vergezeld te gaan van een overzicht van de beweegredenen voor het besluit en de verwachte gevolgen die dit besluit zal hebben voor de belanghebbenden. De voormalig werkgever verstrekt desgevraagd tijdig alle inlichtingen en gegevens die de vereniging voor het vormen van het oordeel redelijkerwijs nodig heeft. De pensioenverzekeraar informeert de pensioengerechtigden over het bestaan van de vereniging van pensioengerechtigden.

De wet stelt geen sanctie op het overtreden van het hoorrecht.

3. MATE VAN TOEPASSING VAN HET HOORRECHT

3.1 Inleiding

Een belangrijke vraag in het onderzoek is in hoeverre het hoorrecht in de praktijk wordt toegepast. Op deze vraag wordt in paragraaf 3.2 een antwoord gezocht, door ondermeer te kijken naar het aantal rechtstreeks verzekerde regelingen waar hoorrecht toegepast moet/kan worden alsook naar het aantal verenigingen van pensioengerechtigden dat is opgericht (en dat zich inzet voor belangenbehartiging op het gebied van pensioenen). Verder wordt in het hoofdstuk gekeken wat de redenen zijn om tot oprichting van een vereniging van pensioengerechtigden te komen (paragraaf 3.3) en wat de redenen zijn dat deze verenigingen elders niet tot stand komen (paragraaf 3.4).

3.2 Mate van toepassing van het hoorrecht

Het aantal rechtstreeks verzekerde regelingen

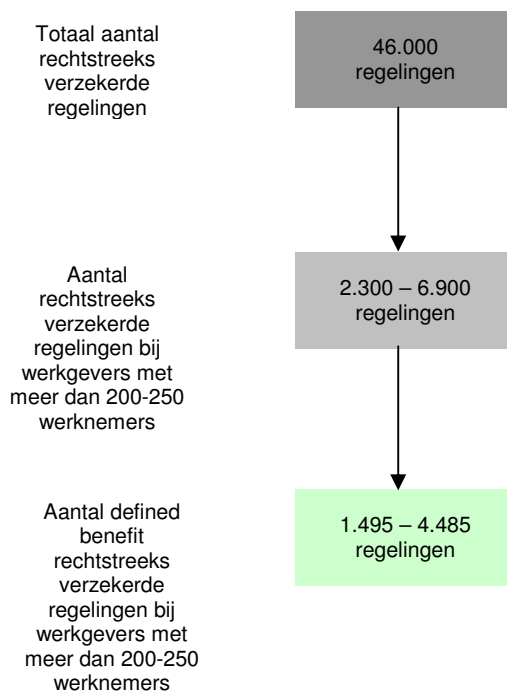
Voordat we ingaan op de vraag in hoeverre hoorrecht in de praktijk daadwerkelijk wordt toegepast, is het zinvol om na te gaan of er een inschatting kan worden gemaakt van het aantal regelingen waarbij hoorrecht zou moeten worden toegepast door de werkgever (indien er een vereniging van pensioengerechtigden zou zijn). Daarvoor moet in eerste instantie gekeken worden naar het aantal rechtstreeks verzekerde regelingen.

Zoals eerder naar voren is gekomen, waren er in 2005 46.000 rechtstreeks verzekerde regelingen. Artikel 22 van de Pensioenwet stelt echter dat hoorrecht alleen moet worden verleend door een werkgever wanneer er sprake is van minimaal 250 werknemers en pensioengerechtigden die onder de betreffende pensioenregeling vallen. Hiervoor werd al opgemerkt dat het voornamelijk kleine organisaties zijn die een rechtstreeks verzekerde regeling afsluiten (gemiddeld 44 deelnemers). Om te bepalen bij welk deel van de 46.000 regelingen deze grens daadwerkelijk wordt gehaald is bij de betrokken verzekeraars nagegaan of zij op dit punt inzicht kunnen geven.

Verzekeraars hebben aangegeven dat het niet eenvoudig is om dergelijke gegevens snel boven tafel te krijgen. Dit komt ondermeer omdat dan per regeling moet worden gekeken naar het aantal actieve deelnemers (werknemers) en pensioengerechtigden, terwijl andere partijen (zoals de gewezen deelnemers/slapers) dan niet moeten worden meegenomen. Om toch een inschatting te kunnen maken is hen de meer algemene vraag gesteld welk deel van hun regelingen is afgesloten bij werkgevers met meer dan 200 – 250 werknemers. Op basis van de voorzichtige schattingen die de verschillende verzekeraars hebben gegeven wordt duidelijk dat zeker niet meer dan tussen de 5% en de 15% van hun contracten betrekking hebben op werkgevers van deze omvang.

Het bovenstaande zou betekenen dat bij 2.300 tot 6.900 van de 46.000 verzekerde regelingen de werkgever hoorrecht zou moeten toepassen wanneer een vereniging van pensioengerechtigden hierom vraagt. Hierbij moet nadrukkelijk worden opgemerkt dat het gaat om een indicatie⁶. Toch laat het duidelijk zien dat het hoorrecht – zoals het in artikel 22 van de Pensioenwet is beschreven – van toepassing is op slechts een heel beperkt deel van de rechtstreeks verzekerde regelingen.

Figuur 3.1 Aantal rechtstreeks verzekerde regelingen waarbij het hoorrecht toegepast zou moeten worden indien een vereniging van pensioengerechtigden daarom vraagt



Uit de gesprekken met de verzekeraars en de sleutelpersonen komt naar voren dat hoorrecht feitelijk alleen toegepast kan worden bij de zogenaamde defined benefit regelingen (uitkeringsovereenkomsten). Bij de defined contribution regelingen (beschikbare premieovereenkomsten) heeft hoorrecht naar hun mening geen zin. Bij dergelijke beschikbare premiereregelingen is niet de gewenste hoogte van de pensioen-uitkering, maar de hoogte van de jaarlijkse premie tijdens de opbouwfase het uitgangspunt. Op de pensioendatum ligt vast hoeveel kapitaal is opgebouwd. Dat kapitaal zal op die datum worden omgezet in een levenslange pensioenuitkering.

⁶ Het betreft schattingen van de verzekeraars. Bovendien is de berekening gedaan op basis van het aantal werkgevers met 200 werknemers of meer. Een werkgever kan in theorie meerdere regelingen hebben afgesloten die elk maar een beperkt aantal actieve deelnemers en pensioengerechtigden betreffen (dan wordt de beschreven grens niet gehaald). Ook is het in de praktijk mogelijk dat er regelingen lopen bij werkgevers met weinig werknemers (minder dan 200), maar met een groot aantal pensioengerechtigden (waardoor de beschreven grens alsnog wordt gehaald).

Dit betekent dat na de pensioendatum geen wijzigingen meer kunnen optreden in de hoogte van het kapitaal van waaruit het pensioen wordt betaald. De werkgever heeft verder dus geen invloed meer op het pensioen en kan geen besluiten meer nemen waarover (verenigingen van) pensioengerechtigden middels het hoorrecht een oordeel zouden willen uitspreken. Hoorrecht kan in dat geval volgens de verzekeraars ook nooit worden toegepast. De pensioengerechtigden kunnen bovendien vaak zelf bepalen bij welke verzekeraar zij hun opgebouwde kapitaal willen laten omzetten in een levenslange pensioenuitkering. Na ingang van de pensioendatum is er dan ook geen gezamenlijke regeling meer die pensioengerechtigden bindt. Het behartigen van de gezamenlijke belangen via het hoorrecht van een vereniging van pensioengerechtigden is in dat geval dan ook niet passend.

Het bovenstaande houdt in dat het aantal rechtstreeks verzekerde regelingen waarbij hoorrecht moet worden toegepast (indien gewenst door een vereniging van pensioengerechtigden), nog nader ingeperkt wordt, namelijk tot uitsluitend de defined benefit overeenkomsten. In paragraaf 2.3 werd al duidelijk dat 35% van de rechtstreeks verzekerde regelingen een defined contribution overeenkomst betreft. Deze worden dus buiten beschouwing gelaten. Het aantal verzekerde regelingen waarbij hoorrecht moet worden toegepast en/of waarbij hoorrecht in de praktijk ook toepasbaar is komt mede op basis van dit uitgangspunt uit tussen de 1.495 en de 4.485. Resumerend: wanneer deze aantallen worden afgezet tegen het totaal aantal rechtstreeks verzekerde regelingen blijkt dat het gaat om 3% tot 10% van de rechtstreeks verzekerde regelingen. We willen daarbij nogmaals benadrukken dat het een voorzichtige indicatie betreft.

Het aantal verenigingen van pensioengerechtigden

Het hoorrecht is geen recht voor individuele pensioengerechtigden. Alleen een vereniging van pensioengerechtigden kan aanspraak maken op het hoorrecht. Om te weten in welke mate gebruik wordt gemaakt van het hoorrecht is het allereerst zinvol te kijken hoeveel verenigingen van pensioengerechtigden er zijn opgericht (mede) met het doel om de pensioenbelangen te behartigen van de pensioengerechtigden die onder een rechtstreeks verzekerde regeling vallen. Bij de Nederlandse Vereniging van Organisaties van Gepensioneerden (NVOG) zijn 14 van dergelijke verenigingen van pensioengerechtigden aangesloten. De NVOG en de aangesloten verenigingen zijn naar eigen zeggen niet bekend met het bestaan van andere verenigingen van gepensioneerden (buiten de NVOG).

Om een goed beeld te krijgen van het totaal aantal bestaande verenigingen van pensioengerechtigden die zich bezighouden met belangenbehartiging op het gebied van pensioen, hebben wij ons in het onderzoek gericht tot de pensioenverzekeraars. Artikel 22 van de Pensioenwet stelt immers dat verenigingen van pensioengerechtigden (die

gebruik willen maken van het hoorrecht) hun bestaan moeten melden bij de verzekeraar. Vier van de zes geraadpleegde verzekeraars stellen echter dat tot op heden nog geen enkele vereniging van pensioengerechtigden zich bij hen heeft gemeld. Dit is enigszins vreemd, omdat een aantal van de 14 bij de NVOG aangesloten verenigingen zich wel bij deze verzekeraars heeft gemeld. Dit kan betekenen dat het bestaan van de verenigingen van pensioengerechtigden door de verzekeraars niet goed wordt geregistreerd en/of informatie hierover niet goed door de betrokkenen binnen de verzekeraars wordt gedeeld. Het zijn over het algemeen grote organisaties met heel veel klanten. Beschikbare informatie en kennis over de afzonderlijke klanten is daardoor soms verspreid binnen de organisatie.

Ondanks deze 'onzorgvuldigheden' ontstaat op basis van de informatie van de verzekeraars wel het beeld dat het aantal bestaande verenigingen van pensioengerechtigden – die vallen onder een rechtstreeks verzekerde regeling – zeer beperkt is. Dit beeld wordt bevestigd door het feit dat ook via andere zoekkanalen (internet, raadplegen werkgevers et cetera) vrijwel geen verenigingen naar voren zijn gekomen. Eén van de verzekeraars heeft na analyse van haar klantenbestand in totaal 9 verenigingen in beeld gekregen. Vier van deze verenigingen vallen onder de eerder genoemde NVOG-leden. Bij de overige vijf gaat het om 'aanvullende' verenigingen. Een andere verzekeraar kent twee verenigingen binnen hun klantenbestand. Beiden vallen onder genoemde NVOG-leden, Het bij ons bekende aantal verenigingen komt daarmee uit op 19 (14 NVOG leden en 5 aanvullende verenigingen).

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat er nauwelijks gebruik wordt gemaakt van het hoorrecht. Als het aantal verenigingen van pensioengerechtigden wordt afgezet tegen het totaal aan rechtstreeks verzekerde regelingen waarbij hoorrecht toepasbaar is en/of verleend moet worden, dan blijkt dat slechts in 0,5% - 1% van de gevallen door pensioengerechtigden een vereniging tot stand is gebracht waardoor ze daadwerkelijk vorm kunnen geven aan het hoorrecht.

De 14 verenigingen van pensioengerechtigden die lid zijn van de NVOG zijn allemaal geraadpleegd in het kader van dit onderzoek. De verenigingen verschillen in omvang wat betreft het aantal leden. Ook de 'dekkingsgraad' (het percentage van het totaal aantal pensioengerechtigden bij een werkgever dat lid is van de vereniging) verschilt (zie tabel 3.1). Wel geldt voor alle verenigingen dat ze te maken hebben met (in ieder geval ook) een rechtstreeks verzekerde regeling met een defined benefit karakter.

Tabel 3.1 Kenmerken van de 14 verenigingen van pensioengerechtigden wat betreft aantal leden en dekkingsgraad

Vereniging	Aantal leden	Totaal aantal pensioengerechtigden	Dekkingsgraad*
1	14	40	35%
2	26	60	43%
3	32	34	94%
4	40	100	40%
5	47**	40	68%
6	47	65	72%
7	109	371	29%
8	170	onbekend	onbekend
9	180	400	45%
10	210	470	45%
11	240	850	28%
12	450***	20.000	2%
13	800	900	89%
14	843	2.000	42%

* Dekkingsgraad is het percentage van het totaal aantal pensioengerechtigden dat lid is van de vereniging. Dit wordt berekend door het aantal leden te delen door het totaal aantal pensioengerechtigden. Het totaal aantal pensioengerechtigden kan niet in alle gevallen met zekerheid worden genoemd. Het betreft in veel gevallen dan ook een schatting.

** Van de 47 leden zijn er 27 pensioengerechtigd. Daarnaast zijn er 17 slapers en 3 mensen ouder dan 55 jaar. De dekkingsgraad van 68% is gebaseerd op de 27 pensioengerechtigden.

*** Het gaat hier om een vereniging die pensioengerechtigden van verschillende werkgevers vertegenwoordigd. Bij de werkgevers zijn gezamenlijk in totaal ongeveer 20.000 pensioengerechtigden. De dekkingsgraad van 2% geldt als gemiddelde. De dekkingsgraad kan bij een werkgever hoger zijn dan bij een andere werkgever.

3.3 Redenen oprichten van vereniging van pensioengerechtigden

Het oprichten van een vereniging van pensioengerechtigden is nodig om hoorrecht te kunnen toepassen. Er worden zoals blijkt nauwelijks verenigingen opgericht door pensioengerechtigden van wie het pensioen is geregeld via een rechtstreeks verzekerde regeling. Het hoorrecht komt daardoor ook niet of nauwelijks van de grond. De vraag rijst wat de redenen zijn dat er in een klein aantal organisaties wel een vereniging van pensioengerechtigden tot stand is gekomen.

Uit raadpleging van de verenigingen van pensioengerechtigden blijkt dat in de meeste gevallen een belangrijk voorval of besluit van de werkgever de aanleiding vormt tot de

oprichting. Het betreft dan voorvallen of besluiten die een (mogelijk) negatieve invloed hebben op de pensioenbelangen van de pensioengerechtigden. Meestal zijn één of enkele pensioengerechtigden zich bewust van dit knelpunt. Om hun eigen belangen en de belangen van andere pensioengerechtigden te behartigen besluiten ze dan tot de oprichting van een vereniging. Het gedurende langere periode uitblijven van de indexatie van de pensioenen is het meest genoemde voorbeeld van een dergelijke aanleiding voor de oprichting.

Tabel 3.2 Aanleidingen voor de oprichting van een vereniging van pensioengerechtigden, volgens de verenigingen (N=14)

Aanleiding	Aantal keer genoemd
Langdurig uitblijven van indexatie	8
Opheffing van de voormalig werkgever	2
Overgang van een ondernemingspensioenfonds naar rechtstreeks verzekerde regeling	3
Wegvallen werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering voor pensioen gerechtigden	1

Opheffing van de voormalig werkgever is in een tweetal gevallen de aanleiding geweest. (zie tabel 3.2). Omdat de bestaande contacten en aanspreekpunten door de opheffing voor de pensioengerechtigden zouden verdwijnen is besloten tot de oprichting van een vereniging. Op die manier zouden de belangen van de pensioengerechtigden met betrekking tot de pensioenaanspraken beter kunnen worden behartigd.

Bij één vereniging is geen belangrijke aanleiding voor de oprichting aan te wijzen. Het doel van de vereniging is meer algemeen gericht op het in stand houden van de contacten tussen pensioengerechtigden onderling en met de voormalig werkgever.

Naast een duidelijke aanleiding spelen mogelijk ook andere invloeden mee bij de oprichting van een vereniging. Zo blijkt bij een aantal verenigingen (5) dat er in het recente verleden sprake is geweest van een overstap van een ondernemingspensioenfonds naar een rechtstreeks verzekerde regeling. Deze overstap is niet in alle gevallen de directe aanleiding geweest voor de oprichting van de vereniging. Wel lijkt het bestaan van een pensioenfonds in het verleden in bepaalde mate een stimulerende werking te hebben op het ontstaan van een vereniging. De wetgeving stelt namelijk bij pensioenfondsen duidelijke en meer uitgebreide regels met betrekking tot de medezeggenschap van pensioengerechtigden. De organisaties met een voormalig pensioenfonds kennen dus een zekere traditie van medezeggenschap van pensioengerechtigden. Soms is er al een vereniging van pensioengerechtigden actief. Bij de overstap naar de rechtstreeks verzekerde regeling wordt het vaak als logisch gezien om

te zoeken naar een vorm die de medezeggenschap voortzet. Dit blijkt wel uit het feit dat in de genoemde organisaties de mensen die voorheen namens de pensioengerechtigden in de deelnemersraad van het pensioenfonds zaten, nu bestuurders zijn binnen de vereniging van pensioengerechtigden.

In hoeverre de overstap van een pensioenfonds naar een rechtstreeks verzekerde regeling op landelijke schaal daadwerkelijk een stimulerende invloed heeft op het tot stand komen van verenigingen van pensioengerechtigden, is moeilijk te zeggen. De raadpleging van een dertigtal werkgevers die zijn overgestapt van een pensioenfonds naar een rechtstreeks verzekerde regeling laat zien dat bij geen van hen een vereniging van pensioengerechtigden actief is. De overstap is in verschillende gevallen echter pas recentelijk gemaakt. Partijen hebben tot op heden nog geen tijd gehad om medezeggenschap van pensioengerechtigden (middels het hoorrecht) goed te regelen.

3.4 Redenen niet oprichten van vereniging

Bij de overgrote meerderheid van de rechtstreeks verzekerde regelingen hebben de pensioengerechtigden zich niet verenigd in een vereniging. Het toepassen van het hoorrecht is in die gevallen dan ook per definitie niet mogelijk. We hebben de verschillende geraadpleegde partijen gevraagd wat volgens hen de redenen zijn dat er nauwelijks verenigingen van pensioengerechtigden (bij rechtstreeks verzekerde regelingen) bestaan en dat er nauwelijks een beroep wordt gedaan op het hoorrecht. Het gaat daarbij veelal om vermoedens. Zeker verzekeraars krijgen niet of nauwelijks informatie of signalen vanuit werkgevers en pensioengerechtigden omtrent het hoorrecht in de praktijk.

Onbekendheid

Een veel genoemde reden betreft de onbekendheid met het hoorrecht bij pensioengerechtigden. Verzekeraars, werkgevers en verenigingen van pensioengerechtigden verwachten dat het overgrote deel van de pensioengerechtigden niet op de hoogte is van het bestaan van het hoorrecht en hoe ze dit recht in de praktijk kunnen organiseren (middels het oprichten van een vereniging). Alle geraadpleegde verenigingen van pensioengerechtigden geven aan dat noch de verzekeraars, noch de voormalig werkgevers informatie verstrekken over het hoorrecht aan individuele pensioengerechtigden. De verzekeraars bevestigen dit en stellen allemaal dat zij op dit punt inderdaad geen informatie verstrekken aan de pensioengerechtigden. Dit zelfde geldt voor alle geraadpleegde werkgevers. Een belangrijke reden waarom werkgevers op dit punt niets ondernemen is dat de werkgevers zelf vaak niet bekend zijn met het bestaan van het hoorrecht. Dit blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 3.3 Bekendheid onder werkgevers met regelgeving omtrent hoorrecht (zoals vastgelegd in artikel 22 van de Pensioenwet)

Bekend	Werkgevers (N=35)
Ja	38%
Nee	62%
Totaal	100%

De werkgevers die wel bekend zijn met het hoorrecht verstrekken ook geen informatie over het hoorrecht richting de pensioengerechtigden. Zij zien het niet als hun taak of hebben er nog niet bewust over nagedacht. De pensioengerechtigden moeten dus zelf op zoek om informatie over het bestaan en de inhoud van het hoorrecht te vinden.

Ontbreken aanleiding/behoefte

De verwachting van verzekeraars en veel verenigingen van pensioengerechtigden is dat slechts een beperkt deel van de pensioengerechtigden ook daadwerkelijk zelf op zoek gaat naar dergelijke informatie. Dit komt enerzijds voort uit de bovengenoemde onbekendheid. Anderzijds heeft het te maken met het ontbreken van een behoefte, aldus de verzekeraars en een aantal verenigingen en werkgevers. Het pensioen als onderwerp leeft niet of nauwelijks. Mensen gaan met pensioen en ontvangen elke maand geld vanuit de regeling waaraan ze deelnemen. Een meer kritische houding ten opzichte van het onderwerp is er vaak niet.

De aandacht voor pensioenen is volgens de verzekeraars de afgelopen jaren wel gegroeid, ondermeer door de economische crisis en het feit dat veel pensioenfondsen in financiële problemen zijn gekomen. Toch is het pensioenbewustzijn volgens de pensioenverzekeraars nog steeds erg beperkt. Dit geldt zowel voor de mensen die nog met pensioenopbouw bezig zijn alsook voor de pensioengerechtigden. Dit is in de optiek van de verzekeraars dan ook een reden waarom pensioengerechtigden zich niet op grote schaal organiseren in de vorm van een vereniging van pensioengerechtigden en geen beroep doen op het hoorrecht.

Vanuit de verzekeraars wordt er ook op gewezen dat de behoefte bij pensioengerechtigden aan hoorrecht (en aan een vereniging) waarschijnlijk beperkt wordt door het feit dat er bij een rechtstreeks verzekerde regeling maar weinig zaken zijn waarbij zij inspraak zouden willen hebben. Hun pensioenrechten liggen vanaf de pensioendatum in de meeste gevallen vrijwel helemaal vast. Bij de beschikbare premiereregeling kunnen de werkgever en de verzekeraar geen besluiten meer nemen die de hoogte of de uitvoering van de pensioenrechten beïnvloeden. Ook bij de uitkeringsovereenkomsten is het aantal mogelijke veranderingen beperkt, aldus de verzekeraars. Medezeggenschap met

betrekking tot de rechtstreeks verzekerde regeling speelt volgens hen bij de meeste pensioengerechtigden dan ook niet.

Belemmeringen

Een andere reden voor het achterblijven van het aantal verenigingen is volgens de geraadpleegde partijen dat het oprichten van een vereniging niet eenvoudig is, zeker als deze moet voldoen aan de eisen die gelden om voor hoorrecht in aanmerking te komen. De vereniging dient volgens deze eisen de volledige rechtsbevoegdheid te beschikken. Daarnaast geldt de eis dat ten minste 10% van de pensioengerechtigden lid is van de vereniging. Het is lastig om mensen bij elkaar te krijgen. Op het moment van de pensioendatum wordt de band met werkgever en met de collega's 'doorgesneden' en het contact verwatert vaak snel. De groep van pensioengerechtigden bij een organisatie bestaat bovendien uit 'los zand'. Er is een sterke spreiding van de ingegane pensioenen over een periode van twintig tot dertig jaar. De mensen die nu met pensioen gaan hebben geen binding met de mensen die al vijftien jaar gepensioneerd zijn. Verder kan er sprake zijn van een sterke geografische spreiding (zeker na pensionering), waardoor het onderhouden van contacten nog lastiger wordt.

Het 'verenigen' van pensioengerechtigden is volgens enkele verenigingen daarnaast moeilijk, omdat alleen de verzekeraar een overzicht heeft van de namen en adressen van alle pensioengerechtigden die onder een bepaalde rechtstreeks verzekerde regeling vallen. Verzekeraars zijn – vanuit het privacyoogpunt – niet bereid om deze gegevens aan de verenigingen (in oprichting) te verschaffen. Het zelf aanschrijven van 'collega-pensioengerechtigden' is daardoor voor de verenigingen niet mogelijk.

Beperkte meerwaarde

Oprichting van een vereniging van pensioengerechtigden kan ook worden verhinderd doordat het nut of de meerwaarde van een dergelijk initiatief met betrekking tot het hoorrecht beperkt is, aldus de verschillende geraadpleegde partijen. Wanneer niet kan worden voldaan aan de eisen die worden gesteld in artikel 22 van de Pensioenwet (meer dan 250 werknemers en pensioengerechtigden, minstens 10% van de pensioengerechtigden zijn lid) kan een vereniging geen aanspraak maken op het hoorrecht. Gezien het feit dat rechtstreeks verzekerde regelingen vooral door kleine organisaties worden afgesloten, zal het voor veel verenigingen onmogelijk worden om (ook op langere termijn) aan de '250-eis' te voldoen. Oprichting met het doel gebruik te kunnen maken van het hoorrecht heeft dan geen zin.

Daarnaast merken veel verenigingen van pensioengerechtigden op dat de meerwaarde van het hoorrecht in de huidige vorm niet groot is⁷. De medezeggenschap is in artikel 22

⁷ Hier wordt in het volgende hoofdstuk nader op ingegaan.

van de Pensioenwet naar hun mening erg vrijblijvend geregeld en de rechten die het hoorrecht geeft aan de verenigingen van pensioengerechtigden zijn beperkt. Dit zou volgens de geraadpleegde verenigingen mogelijk de pensioengerechtigden in andere organisaties kunnen weerhouden om tot oprichting van een vereniging over te gaan.

Alternatieve vorm van medezeggenschap

Tijdens het onderzoek onder werkgevers is duidelijk geworden dat in 38% van de organisaties waar geen hoorrecht wordt toegepast, medezeggenschap van pensioengerechtigden wel op een andere manier is geregeld. Er zijn verschillende alternatieve vormen van medezeggenschap genoemd. Deze zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 3.4 Alternatieve vormen van medezeggenschap in organisaties waar geen hoorrecht plaatsvindt

Alternatieve vorm	Werkgevers (N=33)
Ja	38%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Pensioencommissie</i> ▪ <i>Via OR</i> ▪ <i>Via bijeenkomsten</i> ▪ <i>Via bestuur verzekeraar</i> 	<ul style="list-style-type: none"> 29% 3% 3% 3%
Nee	62%
Weet niet	2%
Totaal	100%

De meest genoemde alternatieve vorm betreft de pensioencommissie. In deze commissies zijn de verschillende belanghebbende partijen bij een rechtstreeks verzekerde regeling in een organisatie vertegenwoordigd, zoals de pensioengerechtigden, werknemers (OR), de werkgever en in bepaalde gevallen ook de slapers. De pensioencommissie komt in de meeste gevallen op gezette tijden (bijvoorbeeld eens per jaar) bij elkaar, om zaken rond de rechtstreeks verzekerde regeling te bespreken. Het gaat daarbij om zaken als de indexatie en het bewaken van de uitvoering van het service level agreement door de verzekeraar. In een tweetal organisaties heeft de pensioencommissie alleen (nog maar) gefunctioneerd tijdens de overstap van het ondernemingspensioenfonds naar de rechtstreeks verzekerde regeling.

Andere genoemde alternatieve vormen van medezeggenschap zijn de vertegenwoordiging van de belangen van de pensioengerechtigden via de OR en de mogelijkheid voor pensioengerechtigden tot inspreken bij periodieke pensioenbijeenkomsten die voor werknemers en pensioengerechtigden worden georganiseerd. Een laatste vorm van medezeggenschap vindt plaats in een organisatie die de rechtstreeks verzekerde

regeling heeft afgesloten bij een kleine verzekeraar. Bij deze verzekeraar (zonder winstoogmerk) is een dertigtal ondernemingen aangesloten. De verzekeraar heeft een bestuur waarin – per aangesloten organisatie – een werkgevers- en een werknemers-vertegenwoordiger zitting heeft. De pensioengerechtigden hebben in totaal twee afgevaardigden in het bestuur. Op die manier hebben de pensioengerechtigden inspraak in het beleid van de verzekeraar en kunnen zij toezicht houden op de wijze van uitvoering van de taken van de verzekeraar.

Een alternatieve vorm van medezeggenschap kan mede een reden zijn waarom er in organisaties geen vereniging van pensioengerechtigden wordt opgericht en geen hoorrecht wordt toegepast. De pensioengerechtigden hebben immers al een mogelijkheid om hun stem te laten horen en hebben geen aanleiding om alsnog gebruik te maken van het hoorrecht. Hoe groot de bijdrage van alternatieve vormen van medezeggenschap aan het achterblijven van het aantal verenigingen van pensioengerechtigden is moeilijk te zeggen. De geraadpleegde groep werkgevers is mogelijk niet representatief voor alle organisaties met een rechtstreeks verzekerde regeling. Het gaat immers om organisaties die overgestapt zijn van een ondernemingspensioenfonds naar een rechtstreeks verzekerde regeling. Eerder werd al opgemerkt dat deze organisaties vaak al een zekere traditie hebben op het gebied van inspraak van pensioengerechtigden. Het kan dus zijn dat deze groep van werkgevers eerder geneigd is om een (alternatieve) vorm van medezeggenschap van pensioengerechtigden bij de rechtstreeks verzekerde regeling mogelijk te maken.

3.5 Mate waarin hoorrecht wordt toegepast

Aan de 14 verenigingen is gevraagd of in hun geval het hoorrecht wordt toegepast. De antwoorden van de verenigingen zijn weergegeven in tabel 3.5.

Tabel 3.5 Mate waarin wel of geen hoorrecht wordt verleend aan verenigingen van pensioengerechtigden (N=13)

Type	Wel hoorrecht verleend	Geen hoorrecht verleend	Totaal
Vereniging voldoet wel aan de eisen die artikel 22 van de Pensioenwet stelt aan verenigingen	4	2	6
Vereniging voldoet niet aan de eisen die artikel 22 van de Pensioenwet stelt aan verenigingen	0	8	8
Totaal	4	10	14

De tabel laat zien dat aan slechts vier van de verenigingen van pensioengerechtigden het hoorrecht tot op heden is verleend. Voor het merendeel van de verenigingen geldt dat ze het hoorrecht (nog) niet hebben kunnen gebruiken. Een belangrijke verklaring daarvoor is dat meer dan de helft van de verenigingen niet voldoet aan de eisen die artikel 22 van de Pensioenwet stelt aan de verenigingen om in aanmerking te komen voor het hoorrecht. In de meeste gevallen kunnen de verenigingen niet voldoen aan de '250-eis' (de som van het aantal werknemers en het aantal pensioengerechtigden dat een pensioenovereenkomst heeft afgesloten met de werkgever bedraagt 250 of meer). Echter, ook de eis dat 10% van de pensioengerechtigden lid moet zijn van de vereniging vormt soms een probleem.

Veel verenigingen kunnen dus wettelijk gezien geen aanspraak maken op het hoorrecht. Dat is ook de reden dat het hoorrecht tot op heden vaak nog niet is toegepast. In een aantal organisaties staat de voormalig werkgever volgens de vereniging helemaal niet open voor de vragen en adviezen van de vereniging van pensioengerechtigden. Soms reageert de voormalig werkgever in het geheel niet, wanneer de vereniging van pensioengerechtigden contact met hen zoekt.

Toch is het niet altijd zo dat de voormalig werkgever direct volledig tegen elke vorm van inspraak van pensioengerechtigden is. Een vereniging geeft aan dat de voormalig werkgever wel naar de meningen en adviezen van de vereniging van pensioengerechtigden luistert. Doordat de voormalig werkgever niet gebonden is aan enige regelgeving omtrent inspraak, kan de werkgever echter zelf volledig bepalen hoe hij de inspraak regelt. De vereniging van pensioengerechtigden moet dan maar afwachten of en ten aanzien van welke besluiten om hun advies wordt gevraagd en welke informatie ze krijgen. In een tweetal gevallen wordt nog bekeken of en op welke manier de pensioengerechtigden hun stem zouden kunnen laten horen. Tot op heden hebben ze daarvoor nog geen goede vorm gevonden, omdat de vereniging van pensioengerechtigden nog maar kort bestaat of omdat de overstap van een pensioenfonds naar een rechtstreeks verzekerde regeling pas onlangs heeft plaatsgevonden.

Bij twee verenigingen – die geen aanspraak kunnen maken op het hoorrecht – is de inspraak van pensioengerechtigden op een alternatieve manier geregeld. Bij één van de twee werkgevers heeft de voormalig werkgever een paritaire commissie in het leven geroepen. In deze commissie hebben naast de werkgever, de ondernemingsraad en de vereniging van pensioengerechtigden zitting. Tweemaal per jaar overleggen de partijen in de commissie over pensioengerelateerde zaken zoals indexatie. In goed overleg worden daar afspraken over gemaakt. Deze alternatieve vorm van medezeggenschap neemt niet weg dat de vereniging graag in aanmerking zou willen komen voor het hoorrecht. Een andere vereniging – die verbonden is aan meerdere voormalig werkgevers – stelt dat ze

met een aantal van deze werkgevers een goed contact hebben en dat ze soms door deze werkgevers om een oordeel worden gevraagd. Bij één van deze werkgevers is er jaarlijks een overleg met de verzekeraar, waarbij de vereniging van pensioengerechtigden mag aanschuiven.

Tabel 3.2 laat ook zien dat een tweetal verenigingen van pensioengerechtigden (nog) geen gebruik heeft kunnen maken van het hoorrecht, hoewel zij daar wel recht op hebben. In één van de gevallen heeft de werkgever de vereniging niet in de gelegenheid gesteld om een advies omtrent een belangrijk besluit uit te brengen. Zo is de vereniging niet (tijdig) op de hoogte gesteld van het voorgenomen besluit en kreeg zij niet de toegang tot belangrijke informatie. In het andere geval ligt de zaak wat complexer. Daar is de werkgever als partij 'uitgevallen' tussen de verzekeraar en de vereniging van pensioengerechtigden. De voormalig werkgever bestaat niet meer, maar is uiteengevallen in verschillende kleinere partijen. Het is voor de vereniging niet duidelijk wie ze als werkgever kunnen aanspreken. Rechtstreeks contact met de verzekeraar is middels het hoorrecht niet mogelijk. De vereniging vindt daardoor nergens gehoor.

4. OORDEEL OVER EN ERVARINGEN MET HET HOORRECHT

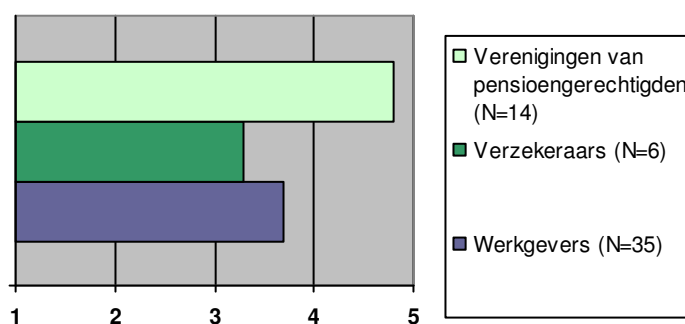
4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt bekeken hoe de verschillende geraadpleegde partijen oordelen over het belang van medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen (paragraaf 4.2). Daarnaast gaan we in op de vraag hoe de betrokken partijen oordelen over het hoorrecht zoals dat vorm is gegeven in artikel 22 van de Pensioenwet (paragraaf 4.3) en staan we stil bij wat de partijen als sterke punten en als zwakke punten van de regelgeving ervaren (paragraaf 4.4). Vervolgens wordt in paragraaf 4.5 en 4.6 behandeld wat de ervaringen zijn in organisaties waar het hoorrecht respectievelijk wel en niet wordt toegepast. In paragraaf 4.7 kijken we hoe de werkgevers, verzekeraars en de verenigingen van pensioengerechtigden aankijken tegen voortbestaan van het hoorrecht in de huidige vorm naar de toekomst toe. Ten slotte worden in paragraaf 4.8 de suggesties weergegeven die de verschillende geraadpleegde partijen hebben gedaan om de regelgeving rond het hoorrecht te verbeteren.

4.2 Oordeel over het belang van medezeggenschap

De geraadpleegde verenigingen van pensioengerechtigden is gevraagd aan te geven hoe belangrijk zij medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen vinden. Hun antwoorden zijn weergegeven in figuur 4.1.

Figuur 4.1 Oordeel over het belang van medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen



Legenda: 5 = zeer belangrijk
4 = belangrijk
3 = neutraal
2 = onbelangrijk
1 = zeer onbelangrijk

Figuur 4.1 laat zien dat de verenigingen (zeer) veel belang hechten aan medezeggenschap van pensioengerechtigden. Pensioen – als uitgesteld inkomen – is een belangrijke

levensbehoefte van de pensioengerechtigden. Bovendien hebben ze jarenlang geld afgedragen om tot een goede pensioenopbouw te komen. Vanuit dat oogpunt vinden de verenigingen het vanzelfsprekend dat pensioengerechtigden het recht moeten hebben om op de hoogte te zijn van wat er rond hun pensioenen wordt besloten, mee te kunnen kijken hoe het pensioen zich ontwikkelt en hun stem te kunnen laten horen.

Het belang dat de geraadpleegde verzekeraars hechten aan medezeggenschap van pensioengerechtigden is gemiddeld een stuk lager. De meesten van hen vinden het zeker belangrijk dat pensioengerechtigden zich kunnen laten horen en op kunnen komen voor hun belangen. Verschillende verzekeraars twijfelen echter aan de toegevoegde waarde van medezeggenschap bij rechtstreeks verzekerde regelingen. Zij geven aan dat de pensioenrechten – op het moment van de pensioendatum – vrijwel helemaal vast liggen. Van te voren is volledig vastgesteld hoe de hoogte van de pensioenuitkering wordt bepaald en hoe de uitvoering van de pensioenregeling zal plaatsvinden. De verzekeraar heeft volgens hen geen mogelijkheden om veranderingen in de pensioenrechten van pensioengerechtigden door te voeren en de mogelijkheden voor de werkgever zijn eveneens vrijwel nihil. Slechts op een beperkt aantal punten kan de werkgever besluiten nemen die van invloed zijn op de hoogte of de uitvoering van de pensioenrechten. Het gaat daarbij om besluiten rond de indexatie, winstdeling, toeslagenbeleid en besluiten omtrent de overstap van de ene pensioenverzekeraar naar een andere. Hoorrecht kan dan, volgens hen, ook maar voor een beperkt aantal besluiten /thema's worden toegepast.

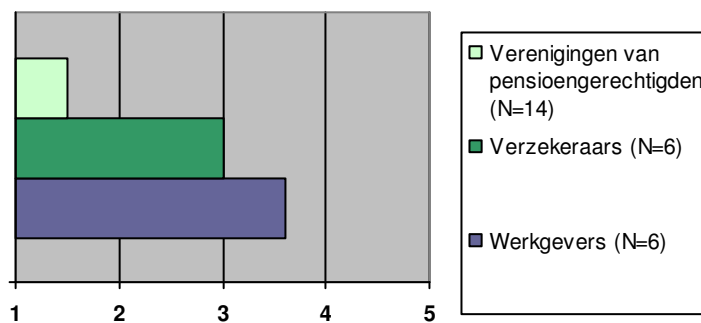
Verzekeraars twijfelen er ook aan of er onder pensioengerechtigden met een rechtstreeks verzekerde regeling wel behoefte bestaat aan medezeggenschap. De laatste tijd wordt onder de pensioengerechtigden bij pensioenfondsen een zekere tendens zichtbaar dat ze betrokken willen worden bij besluiten omtrent hun pensioenen. Ze laten steeds meer van zich horen in de pers. Dergelijke signalen van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen zien ze echter nauwelijks. Er melden zich bij hen geen verenigingen van pensioengerechtigden en ze krijgen vrijwel nooit vragen van werkgevers of pensioengerechtigden over het hoorrecht.

De antwoorden van de werkgevers sluiten voor een belangrijk deel aan bij die van de verzekeraars. Ze hechten over het algemeen iets meer belang aan medezeggenschap van pensioengerechtigden dan de verzekeraars en vinden dat iedereen zijn 'zegje' moet kunnen doen. Echter ook verschillende werkgevers plaatsen kanttekeningen en stellen dat het aantal onderwerpen waarover pensioengerechtigden zouden kunnen meepraten beperkt is (alles ligt al vast), dat er bij de pensioengerechtigden weinig interesse is voor pensioenen en dat onder pensioengerechtigden geen behoefte is aan medezeggenschap op dit punt.

4.3 Oordeel over huidige invulling van het hoorrecht

De verenigingen van pensioengerechtigden hechten veel waarde aan medezeggenschap bij rechtstreeks verzekerde regelingen. Ze kunnen zich echter geheel niet vinden in de wijze waarop de medezeggenschap – in de vorm van het hoorrecht – op dit moment in de Pensioenwet is geregeld. Dit wordt duidelijk in figuur 4.2.

Figuur 4.2 Oordeel over de wijze waarop het hoorrecht van verenigingen van pensioengerechtigden in de Pensioenwet is geregeld



Legenda: 5 = zeer goed
4 = goed
3 = neutraal
2 = slecht
1 = zeer slecht

Ze vinden het hoorrecht een 'wassen neus'. Medezeggenschap van pensioengerechtigden is met artikel 22 (Pensioenwet) wel wettelijk geregeld, maar de pensioengerechtigden staan – door de gekozen inhoud van het artikel – eigenlijk nog steeds met lege handen. De wet stelt volgens hen strenge eisen aan verenigingen van pensioengerechtigden, terwijl de rechten voor de verenigingen beperkt zijn. Artikel 22 kent een te grote vrijblijvendheid, de eisen richting de werkgever zijn beperkt, de verzekeraar blijft volledig 'buiten schot' en er zijn geen beroepsmogelijkheden wanneer partijen hun verplichtingen niet nakomen. Hierdoor zijn er onvoldoende prikkels voor de werkgevers en de verzekeraars om zich actief in te zetten voor het hoorrecht. Dit is een aantal van de kritiepunten die door de verenigingen van pensioengerechtigden zijn genoemd. Verderop wordt uitgebreid stil gestaan bij wat de verenigingen zien als knelpunten in de wetgeving.

De verzekeraars zijn wat neutraler in hun oordeel over het hoorrecht. Dit komt ondermeer omdat ze tot op heden in de praktijk nog niet te maken hebben gehad met het hoorrecht. Zij hebben als verzekeraar bovendien maar een beperkte rol. Hierdoor hebben ze naar eigen zeggen niet goed zicht op hoe het hoorrecht door bijvoorbeeld de verenigingen en de werkgevers wordt ervaren. Als ze zelf de tekst van artikel 22 goed lezen zien ze wel

een aantal mogelijke knelpunten. Zo noemen ook zij de beperkte reikwijdte die het hoorrecht voor de verenigingen van pensioengerechtigden heeft (strengere eisen, weinig rechten).

Slechts weinig werkgevers hebben kennis van het hoorrecht en zicht op hoe dit recht in artikel 22 van de Pensioenwet is vastgelegd. Het beperkte aantal dat hierover wel een mening heeft is redelijk positief. Ze vinden het goed dat de rechten van de pensioengerechtigden op dit vlak wettelijk zijn vastgelegd en zien niet direct knelpunten die de wettelijke regeling voor henzelf of de pensioengerechtigden zou kunnen hebben. Slechts één werkgever vraagt zich af of de rechten die de pensioengerechtigden binnen het hoorrecht hebben niet wat te beperkt zijn.

4.4 Sterke en zwakke punten van het hoorrecht

De verschillende geraadpleegde partijen is gevraagd om aan te geven wat volgens hen sterke en zwakke punten zijn van de het hoorrecht, zoals dat momenteel in artikel 22 van de Pensioenwet is geregeld.

Slechts een tweetal verzekeraars en een tweetal werkgevers heeft positieve punten van het hoorrecht genoemd. Zij vinden het goed dat er – met artikel 22 van de Pensioenwet – ten minste iets officieels geregeld is met betrekking tot medezeggenschap van pensioengerechtigden. Daarnaast wordt de informatieplicht vanuit de werkgever als positief punt van het hoorrecht benoemd. Het is naar de mening van de verzekeraars en werkgevers belangrijk dat verenigingen van pensioengerechtigden goed geïnformeerd worden over besluiten die ten aanzien van de pensioenregeling worden genomen. Ook het feit dat het hoorrecht is toegekend aan een vereniging van pensioengerechtigden, wordt als ‘goede keus’ aangemerkt. Hierdoor wordt gezorgd voor draagvlak onder de pensioengerechtigden en voor een duidelijk aanspreekpunt voor de werkgevers. Als laatste positief punt wordt door werkgevers genoemd dat de plichten voor de werkgevers en de rechten van de verenigingen van pensioengerechtigden beperkt zijn, omdat dit goed aansluit bij de situatie bij rechtstreeks verzekerde regelingen (waarbij de rechten voor de pensioengerechtigden vrijwel geheel vastliggen).

De verenigingen van pensioengerechtigden wijzen uitsluitend op de zwakke kanten van de huidige regelgeving. Ook de verzekeraars merken op dat de regelgeving op bepaalde punten vreemd in elkaar zit. De meest genoemde knelpunten worden hieronder één voor één uitgewerkt.

Eisen die aan verenigingen voor pensioengerechtigden worden gesteld

Een punt waar nagenoeg alle geraadpleegde verenigingen en verzekeraars op wijzen betreft de voorwaarden die in de Pensioenwet worden gesteld aan de verenigingen van pensioengerechtigden om voor hoorrecht in aanmerking te komen. De eisen zijn in de ogen van de verenigingen en verzekeraars zodanig 'zwaar' dat het bij een ruime meerderheid van de rechtstreeks verzekerde regelingen niet mogelijk is om te komen tot een vereniging die aanspraak kan maken op het hoorrecht. Vooral de eis dat de som van het aantal werknemers en het aantal pensioengerechtigden (dat een pensioenovereenkomst heeft afgesloten met de werkgever) 250 of meer bedraagt zou er volgens de genoemde respondenten voor zorgen dat veel (potentiële) verenigingen buiten de boot vallen. In paragraaf 3.2 werd al geschat dat bij 85% - 95% van de rechtstreeks verzekerde regelingen hoorrecht niet hoeft te worden toegepast. Ook de eis dat 10% van de pensioengerechtigden lid moet zijn van vereniging wordt in de praktijk soms als lastig ervaren.

De geraadpleegde verenigingen hebben vooral ook problemen met de eisen, omdat geheel onduidelijk is waar deze eisen op zijn gebaseerd. Ze lijken volledig willekeurig te zijn gekozen. Door deze willekeur is het voor hen moeilijk te accepteren dat een deel van de verenigingen geen kans maken op het hoorrecht. Een ander ervaren probleem is dat de eisen moeilijk uitvoerbaar zijn. Dit heeft er mee te maken dat alleen de verzekeraars zicht hebben op het totaal aantal pensioengerechtigden in een bepaalde organisatie en hun contactgegevens. De ervaring van de verenigingen leert dat de verzekeraars deze gegevens niet willen delen en dat ze in veel gevallen ook niet goed vormgeven aan hun wettelijke plicht om individuele pensioengerechtigden te wijzen op het bestaan van de vereniging (zie verderop voor nadere uitleg over dit knelpunt). Hierdoor kunnen verenigingen niet altijd goed vaststellen of de '250-grens' en de '10%-eis' worden gehaald en dus of ze recht hebben op het hoorrecht. Bovendien hebben ze weinig mogelijkheden om het aantal leden te laten groeien om de 10%-eis (alsnog) te bereiken. Zelf actief werven is immers moeilijk als niet duidelijk is wie moet worden benaderd en via welke weg.

Vooraf vanuit de verzekeraars wordt opgemerkt dat het op zich wel goed is om bepaalde voorwaarden te stellen aan de verenigingen. De vereniging moet volgens hen bijvoorbeeld wel voldoende draagvlak hebben onder de pensioengerechtigden. Ze vragen zich echter af of de huidig gekozen eisen wel de juiste zijn. Zo is niet duidelijk waarom gekozen is om te kijken naar het geheel van het aantal werknemers en het aantal pensioengerechtigden en niet alleen naar het aantal pensioengerechtigden.

Toekennen van hoorrecht aan vereniging van pensioengerechtigden

Een verzekeraar alsmede een drietal verenigingen van pensioengerechtigden vindt het vreemd dat gekozen is om het hoorrecht toe te kennen aan een vereniging van pensioengerechtigden. Dit werpt namelijk drempels op voor pensioengerechtigden om van het hoorrecht gebruik te maken. Het vraagt van pensioengerechtigden dat ze het initiatief nemen voor het oprichten van een vereniging, statuten opstellen en voldoende leden werven. Waar het niet lukt om een vereniging op te richten (die aan de eisen van artikel 22 van de Pensioenwet voldoet) is medezeggenschap niet mogelijk.

Rechten verenigingen erg beperkt: uitsluitend hoorrecht

Een ander knelpunt – dat door nagenoeg alle verenigingen is genoemd – is dat artikel 22 van de Pensioenwet maar in zeer beperkte mate rechten toekent aan de verenigingen. De verenigingen hebben letterlijk alleen het recht om gehoord te worden. De voormalig werkgever is niet verplicht om ook maar iets met het advies of oordeel van de vereniging te doen. Hij kan het oordeel – volgens de verenigingen – zonder meer naast zich neerleggen. Het hoorrecht is daarmee volgens de verenigingen een lege huls en van echte medezeggenschap is geen sprake. Een aantal verenigingen merkt op dat er sprake is van rechtsongelijkheid ten opzichte van de ondernemingsraad, die ten aanzien van de medezeggenschap bij rechtstreeks verzekerde regelingen meer rechten hebben. Bij bespreking van besluiten die van invloed zijn op de uitvoering of de hoogte van hun pensioenrechten heeft de vereniging daarmee een zwakkere positie.

Ook de verzekeraars vinden dat de aan de verenigingen toegekende rechten beperkt zijn. Hierdoor lijkt het hoorrecht weinig waarde te hebben. Of en in welke mate dit door (verenigingen van) pensioengerechtigden daadwerkelijk als knelpunt ervaren wordt vinden zij moeilijk te zeggen. Zij merken in de praktijk dat het hoorrecht niet of nauwelijks wordt toegepast. In hoeverre dit het gevolg is van de beperkte rechten of van een gebrek aan behoefte bij pensioengerechtigden is voor hen niet duidelijk.

Alleen iets te zeggen over voorgenomen besluiten die worden genomen

Een vijftal verenigingen van pensioengerechtigden wijst op een andere beperking van de rechten van de verenigingen die voortvloeit uit artikel 22 van de Pensioenwet. Het artikel stelt namelijk dat de werkgever de vereniging van pensioengerechtigden de gelegenheid moet geven een oordeel te geven over een *voorgenomen* besluit in het kader van de uitvoeringsovereenkomst met de verzekeraar. De vereniging mag zich dus alleen uitspreken in het geval dat de werkgever een nieuw besluit wil nemen. Tegenover reeds genomen besluiten kunnen de verenigingen niets ondernemen. Dit zelfde geldt in de gevallen dat de vereniging zaken ontdekt die ten aanzien van de rechtstreeks verzekerde regeling niet goed zijn geregeld.

Werkgever als centrale partij

De werkgever heeft in artikel 22 een belangrijke rol toebedeeld gekregen. Het is de werkgever die het hoorrecht moet verlenen en de vereniging moet voorzien van de informatie die nodig is om een goed oordeel/advies omtrent een voorgenomen besluit te kunnen geven. Deze centrale rol voor de werkgever wordt door veel verenigingen als vreemd ervaren. De band met de werkgever is immers bij het ingaan van de pensioendatum verbroken. Ze hebben nog wel een directe relatie met de verzekeraar. Het voelt dan voor de verenigingen raar om naar de werkgever te stappen als ze willen spreken over zaken als (veranderingen in) de uitvoering van hun pensioenrechten. Ook merken de verenigingen dat de werkgever zich niet altijd meer verantwoordelijk voelt ten opzichte van de pensioengerechtigden en deze staat daarom niet altijd open voor toepassing van het hoorrecht.

Het aanspreken van de werkgever levert in de praktijk ook nog al eens problemen op voor sommige verenigingen van pensioengerechtigden. Bijvoorbeeld in het geval dat de 'oorspronkelijke' werkgever ophoudt te bestaan, zoals bij faillissement, opheffing, overname of reorganisatie. Er is dan helemaal geen werkgever meer of er is sprake van een rechtsopvolger. In beide gevallen wordt het voor de vereniging lastig om te bepalen wie voor hen als 'werkgever' dient. Zeker als rechtsopvolgers geen verantwoordelijkheid voelen voor de pensioengerechtigden is het lastig om gehoor te vinden.

De centrale positie van de werkgever komt voort uit het feit dat alleen de werkgever besluiten zou kunnen nemen die de hoogte en uitvoering van de pensioenrechten bij rechtstreeks verzekerde regelingen beïnvloeden. Veel verenigingen hebben de ervaring dat dit niet klopt en dat ook de verzekeraar wel degelijk invloed heeft. Als voorbeeld wordt genoemd dat een verzekeraar het uitgangspunt bij indexatie in de loop van de tijd op eigen initiatief en zonder overleg heeft veranderd. De indexatie was eerst gekoppeld aan de consumenten prijs index (CPI), later is gekozen voor indexatie op basis van beschikbare overrente. Andere door verenigingen genoemde voorbeelden zijn dat de verzekeraar geen indexatie toepast terwijl de werkgever hiervoor wel financiële middelen heeft afgedragen of dat ze geen indexatie toepassen terwijl wel aan de voorwaarden voor indexatie (winst in het beleggingsdepot) is voldaan.

Ook kan de verzekeraar volgens een aantal verenigingen van pensioengerechtigden een belangrijke invloed hebben omdat werkgevers onvoldoende kennis hebben van pensioenen en/of omdat de werkgevers een belangrijk deel van hun verantwoordelijkheden aan de verzekeraar hebben gedelegeerd. De verzekeraars hebben dan een zekere vrijheid om de uitvoering van de pensioenafspraken vorm te geven. Bovendien stellen de verzekeraars de tekst op van de uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement. Wanneer de werkgever deze tekst niet goed controleert kunnen de

afspraken anders worden vastgelegd dan volgens de werkgevers overeen was gekomen. Als hierdoor knelpunten ontstaan is het volgens de verenigingen logischer om de verzekeraar te kunnen aanspreken en niet de werkgever, zeker omdat de werkgever zich in dit soort gevallen niet altijd verantwoordelijk acht.

Vereniging geen directe partij voor verzekeraars

Hoorrecht heeft betrekking op de relatie tussen de vereniging van pensioengerechtigden en de voormalig werkgever. De verzekeraar vormt vanuit artikel 22 van de Pensioenwet eigenlijk geen directe partij voor de verenigingen. De enige verplichting die de verzekeraar richting de vereniging moet nakomen is dat zij de individuele pensioengerechtigden op de hoogte stellen van het bestaan van de vereniging. Hierboven werd al duidelijk dat het door verenigingen als lastig wordt ervaren dat ze de verzekeraar niet direct kunnen aanspreken wanneer knelpunten worden ervaren met de rechtstreeks verzekerde regeling. Door het ontbreken van een directe relatie voelen verzekeraars zich daarnaast niet snel verantwoordelijk om in te gaan op verzoeken van verenigingen van pensioengerechtigden voor contact of informatie.

Dit is althans de ervaring van veel van de verenigingen. Zo stellen zeven van de geraadpleegde verenigingen dat ze bij hun verzekeraar altijd voor een 'dichte deur staan'. Hun verzekeraar wil hen bijvoorbeeld niet voorzien van informatie omtrent de rechtstreeks verzekerde regeling, zoals de tekst van de uitvoeringsovereenkomst, het pensioenreglement of informatie over de beleggingsresultaten. De verzekeraars verwijzen de verenigingen veelal door naar de voormalig werkgever. Dit is omslachtig en lastig, zeker als er geen voormalig werkgever meer is of als de voormalig werkgever dergelijke informatie ook niet wil verstrekken. Bekeken vanuit artikel 22 van de Pensioenwet staan de verzekeraars op dit punt in hun recht. Het maakt het voor de verenigingen echter erg lastig om goed zicht te krijgen op de situatie rond de rechtstreeks verzekerde regeling. Artikel 46 van de Pensioenwet stelt daarnaast echter dat de verzekeraar de (individuele) pensioengerechtigde op verzoek dergelijke informatie wel moet verstrekken.

Informerende van de pensioengerechtigden omtrent bestaan vereniging

Vanuit artikel 22 van de Pensioenwet hebben de verzekeraars de plicht om pensioengerechtigden op de hoogte te stellen van het bestaan van de vereniging van pensioengerechtigden. Een knelpunt waar veel verenigingen van pensioengerechtigden in de praktijk tegen aanlopen is dat verzekeraars deze verplichting niet nakomen. Bij vijf verenigingen is de verzekeraar – soms zelfs na herhaaldelijk aandringen van de vereniging – niet bereid geweest om invulling te geven aan deze verplichting. Het gaat daarbij ten minste om vier verschillende verzekeraars. Een enkele keer wil de verzekeraar de informatie richting de pensioengerechtigden alleen sturen wanneer zij de

(hoge) kosten aan de vereniging mogen doorberekenen. Nog eens vier verenigingen zijn wat voorzichtiger. Zij zijn niet goed bekend met het beleid van hun verzekeraar op dit punt. Zover zij zelf weten hebben ze echter nog nooit gemerkt dat de verzekeraar dergelijke informatie naar de pensioengerechtigden heeft opgestuurd.

Eén van de mogelijke verklaringen waarom veel verzekeraars op dit punt niets willen ondernemen, is dat de wet zo kan worden gelezen dat de verplichting alleen zou gelden in situaties waarin de vereniging voldoet aan de eisen die artikel 22 van de Pensioenwet stelt. Dit zou betekenen dat de verzekeraars geen informatieplicht hebben, wanneer de vereniging van pensioengerechtigden niet aan de 250-eis of de 10%-eis voldoet. Het blijkt echter dat ook verenigingen die wel in aanmerking komen voor hoorrecht, in de praktijk er niets van merken dat de verzekeraar de pensioengerechtigden over hun bestaan informeert.

We hebben de verzekeraars gevraagd wat zij ten aanzien van de genoemde verplichting in de Pensioenwet ondernemen. De zes verzekeraars geven aan dat zij hun systemen zodanig hebben ingericht dat ze aan deze informatieplicht kunnen voldoen. Eén verzekeraar neemt standaard een zinnetje op in het jaarbericht dat naar de pensioengerechtigden wordt verstuurd. Een andere verzekeraar geeft aan dat dergelijke informatie wordt opgenomen in de startbrief. De kosten voor deze informatievoorziening nemen de verzekeraars voor eigen rekening. Alleen wanneer de vereniging van pensioengerechtigden speciale verzoeken heeft (bijvoorbeeld het meesturen van een folder) kan het zijn dat daar extra kosten voor in rekening worden gebracht, aldus de verzekeraars. Vijf verzekeraars geven aan dat procedures voor informatievoorziening in de praktijk echter nog niet zijn toegepast, omdat zich tot op heden geen verenigingen hebben gemeld.

Een ander knelpunt wat verenigingen van pensioengerechtigden ervaren ten aanzien van de informatieplicht van verzekeraars, is dat er geen nadere eisen zijn gesteld aan de vorm van de informatievoorziening. Nu komt het volgens hen in de praktijk bijvoorbeeld voor dat de verzekeraar slechts via een eenmalige actie de pensioengerechtigden heeft geïnformeerd over het bestaan van de vereniging. Daarmee zou de verzekeraar in principe aan zijn plicht hebben voldaan. Mensen die echter later met pensioen zijn gegaan worden niet meer op de hoogte gebracht. Een andere ervaring die een tweetal verenigingen met hun verzekeraar heeft is dat de verzekeraar alle pensioengerechtigden eenmaal (op het moment dat ze met pensioen gaan) informatie verstrekt over het bestaan van de vereniging. Hoewel de informatievoorziening op deze wijze al structureler wordt aangepakt, laat het volgens deze verenigingen nog te wensen over. Mensen kunnen over de informatie heen lezen of het in de loop van de tijd vergeten.

Volgens de verenigingen is het wenselijk als pensioengerechtigden regelmatig via de verzekeraar informatie krijgen over het bestaan van een vereniging, ook als niet aan de 250-eis wordt voldaan. Het is immers één van de weinige mogelijkheden om alle pensioengerechtigden te bereiken en nieuwe leden te werven voor de vereniging. Hoe de informatievoorziening door de verzekeraar er uit zou moeten zien zou duidelijker in artikel 22 moeten worden geregeld. De aanpak van één van de verzekeraars (standaard opnemen van een zin hierover in het jaarbericht) kan daarbij volgens hen als een goed voorbeeld dienen.

Ontbreken van sanctie- en beroepsmogelijkheden bij overtreding van artikel 22

Artikel 22 van de Pensioenwet stelt geen sancties op het overtreden van de regels omtrent het hoorrecht. De verenigingen staan daarom naar eigen zeggen machteloos wanneer de voormalig werkgever of de verzekeraar de plichten niet nakomt. Veel van de geraadpleegde verenigingen hebben in de praktijk te maken met niet-naleving. Het meest voorkomende voorbeeld daarvan is hierboven beschreven en heeft betrekking op het niet naleven door de verzekeraar van de plicht om pensioengerechtigden op de hoogte te stellen van het bestaan van de vereniging. Echter, ook voormalig werkgevers zijn volgens de verenigingen niet altijd bereid om zich aan de verplichtingen uit artikel 22 van de Pensioenwet te houden. Zo bleek in tabel 3.2 al dat aan twee verenigingen geen hoorrecht wordt verleend, terwijl zij daar volgens de wet wel recht op hebben. De voormalig werkgever is niet bereid om in te gaan op de verzoeken om informatie van de vereniging en staan niet open voor hun advies/oordeel.

De verenigingen ervaren in de praktijk dat ze vrijwel nergens met hun klacht terecht kunnen. Instanties als de Ombudsman Pensioenen en de Ondernemingskamer staan niet open voor verenigingen. Verschillende verenigingen hebben contact gezocht met De Nederlandse Bank en/of de SER, maar hebben ook daar geen gehoor gekregen. De enige optie die openstaat voor de verenigingen is het aanspannen van een rechtzaak. Dit is echter voor verenigingen over het algemeen financieel niet mogelijk.

4.5 Ervaringen in organisaties met hoorrecht

In dit onderzoek hebben we vier verenigingen gesproken die in praktijk gebruik maken van het hoorrecht. Het zijn verenigingen die voldoen aan de voorwaarden die artikel 22 van de Pensioenwet stelt om voor hoorrecht in aanmerking te komen. Bovendien worden ze door de werkgever daadwerkelijk ook in de gelegenheid gesteld hun oordeel of advies te geven. In deze paragraaf wordt ingegaan op de ervaringen die met het hoorrecht worden opgedaan.

Overleg tussen voormalig werkgever en de vereniging

Drie van de vier genoemde verenigingen hebben regelmatig – namelijk twee maal per jaar – overleg met de werkgever. Het zijn vaste overlegmomenten. Twee van de verenigingen geven aan dat deze overleggen specifiek gericht zijn op onderwerpen met betrekking tot pensioen en pensioenontwikkelingen. De andere vereniging geeft aan dat de overleggen breder zijn, waarbij het pensioen één van de te behandelen punten kan zijn. De vierde vereniging heeft geen vaste overlegmomenten met de werkgever, maar vraagt een overleg naar behoefte bij de werkgever aan. Deze overleggen zijn ook altijd specifiek gericht op pensioenonderwerpen.

De door de werkgever voorgenomen besluiten – die invloed kunnen hebben op de pensioenrechten – worden in de bovengenoemde overleggen behandeld. Het aantal van dergelijke besluiten is beperkt. Gemiddeld is er bij de drie genoemde verenigingen in drie jaar tijd één dergelijk werkgeversbesluit geweest. Deze besluiten hadden betrekking op de indexatie en op het uniformeren van de vele verschillende pensioenregelingen die het bedrijf kende. Het hoorrecht – zoals omschreven in artikel 22 van de Pensioenwet – is dus een recht dat maar incidenteel aan de orde komt.

Informatieplicht vanuit de voormalig werkgever

De voormalig werkgever heeft vanuit de Pensioenwet een aantal informatieverplichtingen richting de verenigingen van pensioengerechtigden⁸. De verenigingen oordelen verschillend over de manier waarop de voormalig werkgever invulling geeft aan deze informatieplicht. Twee verenigingen stellen dat de informatievoorziening vanuit de werkgever zeer goed is. Er zijn duidelijk – op papier vastgelegde – afspraken over het type informatie dat aan de vereniging wordt verstrekt, alsook over de termijn die daarbij wordt gehanteerd. De werkgever komt deze afspraken goed na. De andere verenigingen zijn veel gematigder in hun oordeel. Zij geven aan dat de werkgever vaak maar moeizaam en pas erg laat met de informatie ‘over de brug komt’. In deze organisaties zijn geen vaste afspraken tussen de werkgever en de vereniging over de aan te leveren informatie.

Door twee van de betrokken werkgevers wordt opgemerkt dat de verzoeken om informatie van de verenigingen soms verder gaan dan hetgeen waarop ze op basis van artikel 22 van de Pensioenwet recht hebben. De verenigingen willen soms over meer onderwerpen informatie en inspraak dan de werkgever op basis van dat artikel verplicht

⁸ De voormalig werkgever is vanuit de Pensioenwet verplicht om bij het vragen van een oordeel aan de vereniging van pensioengerechtigden een overzicht te verstrekken van de beweegredenen voor het besluit en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor hen zal hebben. Verder verstrekt de werkgever desgevraagd aan een vereniging van pensioengerechtigden tijdig alle inlichtingen en gegevens, die deze voor het vormen van haar oordeel redelijkerwijze nodig heeft. Het oordeel van een vereniging van pensioengerechtigden wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van invloed kan zijn op het in het eerste lid bedoelde besluit.

is te geven, of ze vragen informatie die ze eigenlijk bij de verzekeraar zouden moeten opvragen. De werkgevers zijn niet altijd zonder meer bereid om deze informatie te verstrekken en dat zou een verklaring kunnen zijn voor de zekere onvrede over de informatievoorziening bij twee van de verenigingen. Eén werkgever geeft aan dat het hoorrecht ook relatief nieuw voor ze is en dat ze ook nog zelf goed moeten zoeken hoe ze aan het hoorrecht het beste invulling kunnen geven.

Oordelen/adviezen van de verenigingen van pensioengerechtigden

De vier verenigingen zijn tot op heden goed in staat geweest om een oordeel te geven over de voorgenomen beslissing van de werkgever. De werkgever gaat – volgens de verenigingen – over het algemeen (redelijk) serieus om met de oordelen en adviezen van de vereniging. In twee van de vier gevallen heeft het oordeel van de vereniging echter geen invloed gehad op het besluit van de werkgever. Ook de terugkoppeling van de werkgever over wat zij met het oordeel van de vereniging hebben gedaan laat in de praktijk soms te wensen over. De vereniging wordt daar niet altijd op een duidelijke manier over geïnformeerd.

Oordeel over het functioneren van het hoorrecht

Drie verenigingen zijn van mening dat het hoorrecht in hun organisatie (zeer) goed verloopt. De werkgever staat open voor het oordeel en de mening van de vereniging en de vereniging krijgt dus voldoende mogelijkheden om zich te laten horen. De vierde vereniging is wat neutraler over het functioneren van het hoorrecht. De vereniging stelt dat de werkgever wel een oor heeft voor de vereniging, maar dat ze toch nog niet altijd hoorrecht krijgen wanneer ze dat willen en dat de werkgever niet altijd wat met de oordelen van de vereniging doet.

Een knelpunt dat de vier verenigingen bij het toepassen van het hoorrecht ervaren is dat de rechten die ze hebben beperkt zijn, zeker ook ten opzichte van de ondernemingsraad. Ook loopt het contact met de verzekeraar in een tweetal gevallen wat stroef. Zo wil een verzekeraar geen schriftelijke bevestiging geven dat de vereniging van pensioengerechtigden bij hen bekend is.

4.6 Ervaringen in organisaties zonder hoorrecht

Geen vereniging van pensioengerechtigden, geen hoorrecht

We hebben ook gekeken naar de ervaringen in organisaties waar geen hoorrecht wordt toegepast. Dit gebeurt in de eerste plaats in organisaties waar geen vereniging van pensioengerechtigden actief is. Bij 30 van de 35 geraadpleegde werkgevers is er geen vereniging van pensioengerechtigden. De werkgevers is gevraagd of ze het wenselijk zouden vinden dat er een vereniging van pensioengerechtigden zou zijn. De antwoorden

zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 4.1 Wenselijkheid dat er een vereniging van pensioengerechtigden zou zijn, volgens de werkgevers

Wenselijk	Werkgevers (N=30)
Ja	3%
Misschien	31%
Nee	59%
Weet niet	7%
Totaal	100%

Slechts één werkgever zou het prettig vinden als een vereniging zou worden opgericht. Ten tijde van het ondernemingspensioenfonds was de medezeggenschap van pensioengerechtigden geregeld en het zou volgens de werkgever prettig zijn als ook nu vanuit de pensioengerechtigden kritisch zou worden meegekeken naar de pensioenontwikkeling. Anderen zijn wat voorzichtiger. Zij hebben niet goed zicht op de voordelen die een vereniging voor hen en voor de pensioengerechtigden zou kunnen hebben. Het zou eventueel wel een mogelijkheid zijn om het pensioenbewustzijn bij pensioengerechtigden te versterken. Dat is volgens een aantal van de werkgevers wel nodig. Het merendeel van de werkgevers geeft aan een vereniging niet direct zinvol te vinden. De organisatie en/of het aantal pensioengerechtigden is daarvoor te klein, medezeggenschap is al op een andere manier geregeld en/of er is daarvoor onvoldoende behoefte bij de pensioengerechtigden zelf.

In 12 organisaties is medezeggenschap van pensioengerechtigden op een andere manier dan het hoorrecht geregeld. De vormen van inspraak functioneren volgens de werkgevers over het algemeen goed. De pensioengerechtigden krijgen op deze manier voldoende mogelijkheid om hun stem te laten horen, aldus de werkgevers. De oordelen van de pensioengerechtigden nemen ze naar eigen zeggen altijd serieus mee in de beslissingen met betrekking tot de rechtstreeks verzekerde regelingen. De pensioengerechtigden komen overigens niet vaak uit zichzelf met een verzoek om hun oordeel over een besluit te kunnen geven. Een drietal werkgevers heeft dat tot nu toe een keer mee gemaakt, met name met betrekking tot de indexatie.

In 18 organisaties is geen vorm gegeven aan medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen. Dit wordt door de werkgevers niet direct gemist. Slechts enkelen van deze werkgevers krijgen wel eens vragen van pensioengerechtigden over pensioenzaken. Het betreft voornamelijk vragen van mensen

die op het punt staan met pensioen te gaan, in enkele gevallen gaat het over indexatie.

Wel vereniging van pensioengerechtigden, geen hoorrecht

Eerder in het onderzoek bleek dat er tien situaties zijn waarbij er wel sprake is van een vereniging van pensioengerechtigden, maar waar aan deze vereniging niet het hoorrecht wordt verleend. De reden bij acht van deze tien verenigingen is dat de vereniging niet voldoet aan de eisen die artikel 22 van de Pensioenwet stelt om voor hoorrecht in aanmerking te komen. Twee verenigingen van pensioengerechtigden voldoen wel aan de eisen, maar krijgen alsnog geen hoorrecht.

Vier van de genoemde verenigingen vinden het slecht dat hun voormalig werkgever geen hoorrecht verleend, zelfs als de verenigingen (in drie van deze gevallen) niet aan de eisen van artikel 22 van de Pensioenwet voldoen. Doordat er ook geen alternatieve vorm van medezeggenschap is krijgen ze geen goed zicht op de afspraken die tussen werkgever en verzekeraar zijn gemaakt, hoe de uitvoeringsovereenkomst eruit ziet en waarom indexatie (jarenlang) achterwege blijft. Evenmin kunnen zij hun stem laten horen wanneer de werkgever besluit tot het sluiten van een nieuw contract met de verzekeraar dat negatieve gevolgen kan hebben voor de pensioengerechtigden. Als voorbeeld daarbij wordt genoemd dat bij een nieuw contract de kosten voor een rechtstreeks verzekerde regeling niet langer door de werkgever worden betaald, maar worden betaald vanuit de overrente. Hierdoor is er minder geld beschikbaar voor indexatie (die vanuit de overrente wordt betaald).

De andere verenigingen vinden het wat lastiger om een oordeel te geven over het feit dat ze geen hoorrecht krijgen. Bij een tweetal verenigingen is de medezeggenschap op een andere (soms meer informele) manier vormgegeven en krijgen de pensioengerechtigden dus wel de kans om van zich te laten horen. Bij een aantal andere verenigingen weten ze dat er in hun organisatie nog wordt nagedacht over een passende vorm om medezeggenschap van (de vereniging van) pensioengerechtigden toch te regelen. De vereniging bestaat pas kort of er is pas recentelijk een overstap gemaakt naar een rechtstreeks verzekerde regeling. De verenigingen zien in dat de situatie voor de voormalig werkgever ook nieuw is en dat ze nog zoekende zijn. Twee andere verenigingen geven aan dat hun voormalig werkgever niet meer bestaat. Deze kan hen dan ook geen hoorrecht meer verlenen. Ze weten niet zo goed bij wie ze voor hoorrecht moeten aankloppen.

Bijna alle verenigingen van pensioengerechtigden die geen hoorrecht krijgen, hebben wel hun behoefte geuit richting de voormalig werkgever om informatie te krijgen en/of een oordeel te kunnen geven over een bepaald besluit of thema. Die thema's hebben onder meer betrekking op de aard en inhoud van de uitvoeringsovereenkomst, (uitblijven van)

indexatie, een slecht beleggingsbeleid van de verzekeraar en het sluiten van nieuwe contracten met de verzekeraar. Bij geen van de voormalige werkgevers is er een gestructureerde manier waarop de vragen en klachten van de verenigingen van pensioengerechtigden worden behandeld. Ook in de organisaties met een alternatieve vorm van medezeggenschap kunnen niet alle thema's en onderwerpen die de vereniging inbrengt zondermeer worden besproken.

Zes van de tien verenigingen zijn van mening dat de voormalig werkgever slecht omgaat met de oordelen en adviezen die de vereniging (ongevraagd) uitbrengt. De voormalig werkgever legt deze naast zich neer of reageert in het geheel niet op hetgeen de vereniging inbrengt. Het oordeel van de verenigingen heeft dan ook tot op heden nog nooit invloed gehad op de besluiten van de voormalig werkgevers met betrekking tot de rechtstreeks verzekerde regeling.

Twee andere verenigingen zijn positiever over de manier waarop de voormalig werkgever met de oordelen en adviezen van de vereniging omgaat. Het betreft hier de verenigingen waar sprake is van een alternatieve vorm van medezeggenschap. De voormalig werkgever luistert wel naar de meningen van de vereniging en in een aantal gevallen zijn deze meningen ook daadwerkelijk meegenomen in de besluitvorming door de werkgever. Zo zijn de wensen van een vereniging meegenomen bij de overstap naar een andere verzekeraar en is er bij een andere vereniging in overleg met de voormalig werkgever en de OR overeenstemming bereikt over de indexatie.

Bij nog eens twee organisaties heeft de vereniging tot op heden (nog) geen punten ingebracht bij de voormalig werkgever. Zij kunnen dus ook niets zeggen over hoe de voormalig werkgever omgaat met de adviezen die de vereniging geeft.

De algemene conclusie van de verenigingen van pensioengerechtigden die geen hoorrecht hebben is, dat zij in de huidige situatie onvoldoende mogelijkheid krijgen om hun stem te laten horen. Zij zijn afhankelijk van de mogelijkheden die de voormalig werkgever hen (naar eigen inzicht) op dit punt biedt. Zij hebben geen rechten die zij bij de voormalig werkgever kunnen afdwingen.

4.7 Het hoorrecht in de toekomst

Aan de geraadpleegde partijen is gevraagd of zij voorstander zijn dat het hoorrecht naar de toekomst in de huidige vorm blijft bestaan. De antwoorden staan in onderstaande tabel.

Tabel 4.2 Oordeel of het hoorrecht in de huidige vorm moet blijven bestaan

Oordeel	Vereniging van pensioengerechtigden (N=14)	Verzekeraars (N=6)	Werkgevers (N=35)
Ja	1 (7%)	2 (33%)	10 (29%)
Nee	10 (79%)	2 (33%)	0 (0%)
Weet niet	2 (14%)	2 (33%)	25 (71%)
Totaal	14 (100%)	6 (100%)	34 (100%)

Uit de tabel blijkt dat de overgrote meerderheid van de verenigingen van pensioengerechtigden geen voorstander is van het handhaven van het hoorrecht zoals dat nu geregeld is in artikel 22 van de Pensioenwet. Het hoorrecht is volgens hen – zoals eerder gezegd – een lege huls. Het is belangrijk dat medezeggenschap van pensioengerechtigden in de wet geregeld is, maar in de huidige vorm functioneert het hoorrecht niet en heeft het geen meerwaarde voor de pensioengerechtigden. Dit zijn volgens de verenigingen dringende aanleidingen om het hoorrecht op bepaalde punten aan te passen. Slechts één vereniging staat achter handhaving van het huidige hoorrecht en is tevreden met de rechten die ze vanuit de wet hebben. Twee verenigingen hebben geen duidelijke mening. Zij hebben naar eigen zeggen nog onvoldoende ervaring opgedaan met het hoorrecht om hierover echt een oordeel te geven.

De verzekeraars zijn wat meer verdeeld in hun oordeel dan de verenigingen. Vier verzekeraars wijzen ook op de beperkte meerwaarde en op het beperkte gebruik van het hoorrecht. Twee van hen vinden het toch goed dat er ten minste 'iets' in de wet geregeld is en zijn daarom van mening dat het hoorrecht moet blijven bestaan. Een andere verzekeraar ziet in de beperkte meerwaarde een aanleiding om het hoorrecht in zijn geheel af te schaffen. De vierde verzekeraar is van mening dat er een wettelijke regeling moet blijven bestaan, maar dat deze anders vorm moet krijgen. Ten slotte zijn er twee verzekeraars die naar eigen zeggen te weinig zicht hebben op de redenen achter het beperkte gebruik van het hoorrecht. Ze weten niet of dit voortvloeit uit een gebrek aan behoefte onder pensioengerechtigden of dat de huidige vorm van het hoorrecht te veel knelpunten kent waardoor dit recht in de praktijk nauwelijks wordt gebruikt.

Bijna driekwart van de werkgevers is naar eigen zeggen niet goed in staat om te oordelen of het hoorrecht in de huidige vorm zou moeten blijven bestaan. Ze hebben daarvoor onvoldoende kennis van de regelgeving en zijn in de praktijk nog nooit in aanraking gekomen met het hoorrecht. Degenen die wel kunnen oordelen denken dat het huidige hoorrecht een goede vorm is voor medezeggenschap van pensioengerechtigden. Op die manier krijgen pensioengerechtigden volgens de werkgevers de mogelijkheid om hun stem te laten horen. Een betere vorm kunnen ze zich niet direct voorstellen.

4.8 Suggesties voor aanpassingen van het hoorrecht

De verschillende geraadpleegde partijen is gevraagd welke aanpassingen van het hoorrecht volgens hen wenselijk of noodzakelijk zijn om de toepassing van het hoorrecht te kunnen verbeteren. Vrijwel alle verenigingen van pensioengerechtigden en verzekeraars hebben suggesties voor aanpassingen gedaan. Het aantal door de werkgevers aangedragen suggesties is daarentegen nihil. Onbekendheid met de regelgeving speelt daarbij een grote rol. Verder is geen van de werkgevers tot op heden tegen problemen aangelopen met het hoorrecht. In onderstaande tabel staan daarom uitsluitend de antwoorden van de verenigingen van pensioengerechtigden en de verzekeraars.

Tabel 4.3 Wenselijke aanpassingen om de toepassing van het hoorrecht te kunnen verbeteren

Aanpassingen	Vereniging van pensioengerechtigden (N=14)	Verzekeraars (N=6)
Voorwaarden waaraan verenigingen moeten voldoen aanpassen (versoepelen/afschaffen)	8	3
Meer rechten voor verenigingen van pensioengerechtigden	7	2
Meer sanctiemogelijkheden en beroepmogelijkheden	5	0
Directe 'lijn' tussen vereniging en verzekeraar (niet alleen werkgever als centrale schakel)	5	1
Verantwoordingsplicht voor werkgever en verzekeraar ⁹	3	0
Medezeggenschapsorgaan instellen	3	1
Verzekeraars regelmatig laten wijzen op bestaan vereniging	2	0
Verzekeraars verplichten tot leveren adressenlijsten van pensioengerechtigden	2	0
Betere informatievoorziening richting pensioengerechtigden over hoorrecht en belang van medezeggenschap	2	2
Werken aan pensioenbewustzijn al bij werknemers	1	2
Hoorrecht schrappen uit wet	0	1
Eén vereniging voor meerdere werkgevers	1	0
Geen suggesties	1	0

Respondenten konden meerdere antwoorden geven.

De gewenste aanpassingen sluiten nauw aan bij de door de verenigingen ervaren knelpunten met het hoorrecht, zoals die behandeld zijn in paragraaf 4.3.

Aanpassen van de voorwaarden waaraan verenigingen moeten voldoen

Zoals eerder duidelijk werd vormen de voorwaarden – die artikel 22 van de Pensioenwet stelt aan de verenigingen om voor hoorrecht in aanmerking te komen – één van de belangrijkste knelpunten. Acht verenigingen vinden het belangrijk dat de voorwaarden worden aangepast. Sommigen zijn voor volledige afschaffing van de eisen, anderen

⁹ Deze verplichting hebben de verzekeraar en de werkgever al vanuit de PFG.

vinden het belangrijk dat de voorwaarden in ieder geval versoepeld worden. Ook een drietal verzekeraars noemt het aanpassen van de voorwaarden als wenselijke verbetering.

Uitbreiding van de rechten van verenigingen van pensioengerechtigden

Veel verenigingen zijn daarnaast voor het uitbreiden van de rechten van de verenigingen van pensioengerechtigden. Alleen het recht om gehoord te worden is voor de verenigingen te beperkt en zorgt voor een te grote vrijblijvendheid bij de werkgevers. Er bestaan onder de verenigingen verschillende ideeën over de rechten die aan hen toegekend zouden moeten worden. Er zijn verenigingen die – net als de ondernemingsraden – instemmingsrecht¹⁰ willen bij besluiten van de werkgever die van invloed zijn op de hoogte en/of uitvoering van hun pensioenrechten. Anderen vinden dat de werkgever in ieder geval verplicht zou moeten zijn om het oordeel of advies van de vereniging van pensioengerechtigden serieus in behandeling te nemen. De werkgever zou dan bij elk oordeel van de vereniging duidelijk moeten motiveren, waarom ze wel of niet (een deel van) het oordeel in hun besluitvorming meenemen. Vanuit de verenigingen wordt opgemerkt dat hun rechten ook uitgebreid zouden moeten worden, door de beperking weg te nemen dat ze alleen een oordeel mogen geven bij voorgenomen besluiten van de werkgever omtrent de uitvoeringsovereenkomst.

Meer sanctie- en beroepsmogelijkheden

De Pensioenwet biedt nu geen sanctiemogelijkheden in het geval dat één of meerdere partijen zich niet houden aan de wettelijke plichten die zij vanuit artikel 22 hebben. Een vijftal verenigingen is van mening dat daar verandering in moet komen, omdat werkgevers en verzekeraars nu zonder consequenties de wettelijke regels kunnen negeren. Bovendien is er behoefte aan meer beroepsmogelijkheden voor de verenigingen. Meer laagdrempelige alternatieven – zoals de Ombudsman Pensioenen of de Ondernemingskamer – zouden volgens de verenigingen ook voor hen moeten worden opengesteld.

Verzekeraar als directe partij voor verenigingen van pensioengerechtigden

Vijf verenigingen doen de dringende suggestie om het hoorrecht zo aan te passen dat verenigingen van pensioengerechtigden zich ook direct kunnen wenden tot de verzekeraar. Nu geldt het hoorrecht alleen tussen een vereniging en een voormalig werkgever. De wens tot verandering wordt vooral ingegeven door het feit dat er niet altijd meer een (herkenbare en aanspreekbare) werkgever is en door het feit dat de verzekeraars volgens de verenigingen wel degelijk invloed hebben op (veranderingen) in de hoogte en uitvoering van hun pensioenrechten. De verenigingen willen de

¹⁰ De werkgever kan dan alleen een besluit nemen inzake de pensioenregeling als de vereniging van pensioengerechtigden daarmee instemt.

verzekeraars direct kunnen aanspreken en kunnen vragen om informatie of verantwoording.

Verantwoordingsplicht voor voormalig werkgever en verzekeraar

Een aantal verenigingen kan zich niet goed vinden in de keuze om medezeggenschap van pensioengerechtigden te regelen via het hoorrecht van verenigingen van pensioengerechtigden. Het lijkt een wat gekunstelde oplossing die voor de pensioengerechtigden – die van het medezeggenschap gebruik willen maken – hoge drempels opwerpt. Een aantal verenigingen ziet daarom als oplossing om het hoorrecht in de huidige vorm los te laten en medezeggenschap in een andere vorm te gieten.

Een voorstel heeft betrekking op het instellen van een verantwoordingsplicht voor de werkgever en de verzekeraar. Daarbij zouden de beide partijen jaarlijks richting werknemers en pensioengerechtigden moeten aangeven wat de stand van zaken is, welke resultaten zijn behaald, welke beslissingen zijn genomen en welke plannen er eventueel zijn. Veel (verenigingen van) pensioengerechtigden zijn namelijk al tevreden als ze duidelijke informatie en openheid van zaken krijgen. Het jarenlang uitblijven van indexatie is vaak verdedigbaar richting pensioengerechtigden, wanneer elk jaar duidelijk wordt uitgelegd waarom dit gebeurt (bijvoorbeeld omdat de lonen ook niet stijgen, omdat er geen winst is gemaakt et cetera.). Veel onvrede bij verenigingen van pensioengerechtigden komt nu voort uit het feit dat het niet duidelijk is wat zich bij de werkgever en de verzekeraar afspeelt. Een verantwoordingsplicht dwingt de verzekeraar en de werkgever bovendien om de zaken goed op orde te hebben en 'netjes' te handelen.

Instellen van medezeggenschapsorgaan

De verantwoordingsplicht zou volgens een aantal verenigingen vorm kunnen krijgen middels het instellen van een medezeggenschapsorgaan. Daarbij wordt de situatie bij pensioenfondsen en verschillende bestaande medezeggenschapsorganen bij rechtstreeks verzekerde regelingen als voorbeeld genomen. Het betreft het instellen van een pensioencommissie of verantwoordingscommissie, waarin naast de voormalig werkgever ook een afvaardiging van de werknemers en van de pensioengerechtigden zitting hebben. Deze commissie zou dan jaarlijks (één of twee keer) bij elkaar moeten komen om. Tijdens deze bijeenkomst wordt door de werkgever (en de verzekeraar) verantwoording afgelegd over de stand van zaken rond de rechtstreeks verzekerde regeling en de ontwikkelingen die zich hebben voorgedaan. Tijdens die bijeenkomst kan de werkgever voorstellen (bijvoorbeeld over de hoogte van de indexatie voor het komende jaar) inbrengen waarover vervolgens gestemd kan worden. De werknemers en de pensioengerechtigden zouden (naar rato) een stem mogen uitbrengen over het voorstel.

Er zijn verenigingen die ook al hebben nagedacht over de nadere invulling van de verantwoordingsplicht en het medezeggenschapsorgaan. Zo wordt voorgesteld om werkgevers vanaf een wettelijk te bepalen aantal pensioengerechtigden verplicht te laten inventariseren onder de pensioengerechtigden of er behoefte is aan verantwoording. Wanneer dat wettelijk vastgelegd percentage 'voor' stemt zou de werkgever een pensioencommissie of verantwoordingscommissie moeten instellen.

Een verzekeraar sluit zich aan bij het bovengenoemde voorstel van een verantwoordingsplicht in de vorm van een medezeggenschapsorgaan. Het is volgens de verzekeraar een laagdrempeliger oplossing die beter zou passen in de vaak kleine ondernemingen die een rechtstreeks verzekerde regeling hebben afgesloten.

'Informatieplicht' verzekeraars

Twee verbeterpunten hebben betrekking op de verplichting die de verzekeraars vanuit artikel 22 van de Pensioenwet hebben. Zij moeten immers de pensioengerechtigden op de hoogte stellen van het bestaan van de vereniging. In de huidige regelgeving staat niet nader omschreven aan welke eisen deze informatievoorziening zou moeten voldoen. In de praktijk betekent dat een verzekeraar soms slechts eenmalig (bijvoorbeeld eenmalig bij de oprichting van de vereniging, of eenmalig als mensen met pensioen gaan) informatie op dit punt verstrekt. Deze informatie kan dan snel aan de aandacht van de pensioengerechtigden voorbij gaan. Volgens een tweetal verenigingen is het daarom wenselijk dat pensioengerechtigden met een bepaalde regelmaat van het bestaan van de vereniging op de hoogte worden gebracht. In de regelgeving zou dit specifiekere moeten worden vastgelegd.

Een goede informatievoorziening vanuit de verzekeraar over het bestaan van de vereniging is volgens verenigingen belangrijk, omdat de verzekeraar de enige partij is die de namen en contactgegevens van alle pensioengerechtigden heeft. Zij hebben dus een belangrijke rol in de werving van nieuwe leden voor de vereniging van pensioengerechtigden. Volgens verschillende verenigingen van pensioengerechtigden geven verzekeraars lang niet altijd goed vorm aan hun informatieplicht. Om het benaderen van pensioengerechtigden en het werven van nieuwe leden zelf in de hand te kunnen hebben, vinden twee verenigingen het wenselijk dat de verzekeraars verplicht zouden moeten worden gesteld om – op verzoek – een adressenlijst beschikbaar te stellen met alle pensioengerechtigden die onder een bepaalde regeling vallen. Het beschikbaar stellen is bovendien wenselijk omdat soms alleen met die informatie kan worden vastgesteld of een vereniging aan de voorwaarden uit artikel 22 van de Pensioenwet voldoet of niet (bijvoorbeeld de eis dat 10% van de pensioengerechtigden lid moet zijn).

Overige suggesties

Tot slot zijn er nog wat overige suggesties voor verbeteringen gedaan. Zo zou er een betere informatievoorziening moeten komen richting pensioengerechtigden (en werkgevers) over het hoorrecht en het belang van medezeggenschap. De onbekendheid met het hoorrecht is nu volgens verenigingen van pensioengerechtigden één van de belangrijkste redenen waarom er nauwelijks gebruik van wordt gemaakt. Een tweetal verzekeraars vindt het erg belangrijk dat de informatievoorziening vooral gericht wordt op het vergroten van het pensioenbewustzijn van werknemers die hun pensioen nog aan het opbouwen zijn. Op die manier kan worden voorkomen dat mensen pas bij pensionering er achter komen dat hun pensioen niet goed geregeld is.

Het geheel schrappen van het hoorrecht uit de Pensioenwet en het mogelijk maken van één vereniging voor meerdere werkgevers (waardoor de drempel voor het oprichten van een vereniging voor pensioengerechtigden wat lager wordt) zijn twee andere suggesties die zijn gedaan.

5. SAMENVATTENDE CONCLUSIES

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we de samenvattende conclusies die op basis van de informatie uit de voorgaande hoofdstukken kunnen worden getrokken.

5.2 Samenvattende conclusies

Artikel 22 van de Pensioenwet regelt de medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen. De medezeggenschap krijgt in het genoemde artikel de vorm van het hoorrecht van verenigingen van pensioengerechtigden.

Hoorrecht slechts bij een deel van de rechtstreeks verzekerde regelingen

Op basis van het onderzoek kan worden vastgesteld dat slechts bij een heel beperkt deel van de rechtstreeks verzekerde regelingen het hoorrecht toepasbaar is. Dit komt in de eerste plaats omdat de Pensioenwet stelt dat het hoorrecht door werkgevers alleen hoeft te worden verleend aan verenigingen die voldoen aan de zogenaamde '250-eis'¹¹ en de '10%-eis'¹². In de tweede plaats zou het hoorrecht alleen zinvol kunnen worden toegepast bij de rechtstreeks verzekerde regelingen met een defined benefit karakter. Bij de defined contribution regelingen heeft hoorrecht geen zin. Op de pensioendatum ligt namelijk de hoogte van het opgebouwde kapitaal bij deze laatst genoemde regelingen vast en kan de werkgever geen besluiten meer nemen die de hoogte van dit kapitaal kunnen beïnvloeden. Op basis van het bovenstaande is in het onderzoek de voorzichtige schatting gedaan, dat slechts in 3% tot 10% van de in totaal 46.000 rechtstreeks verzekerde regelingen het hoorrecht (zinvol) kan worden toegepast.

Verenigingen van pensioengerechtigden komen niet van de grond

Het hoorrecht is een recht dat is toegekend aan verenigingen van pensioengerechtigden. Om een beroep op het hoorrecht te kunnen doen is het dus noodzakelijk dat er een vereniging van pensioengerechtigden is. Het onderzoek laat zien dat er maar heel weinig van dergelijke verenigingen zijn opgericht die tot doel hebben de pensioenbelangen van de pensioengerechtigden te behartigen. In totaal hebben we 19 verenigingen van pensioengerechtigden kunnen traceren. Afgezet tegen het totaal aantal rechtstreeks verzekerde regelingen waar hoorrecht kan worden toegepast, betekent dit dat slechts bij 0,5% - 1% van deze regelingen een dergelijke vereniging bestaat.

¹¹ 250-eis; de som van het aantal werknemers en het aantal pensioengerechtigden dat een pensioenovereenkomst met de werkgever heeft gesloten bedraagt op dat moment 250 of meer.

¹² 10%-eis: ten minste 10% van alle pensioengerechtigden die in dienst zijn geweest van de werkgever is lid van de vereniging.

De verenigingen van pensioengerechtigden – en daarmee het hoorrecht – komen dus niet of nauwelijks van de grond. Oorzaken die hierbij een belangrijke rol spelen zijn de grote onbekendheid met het hoorrecht bij pensioengerechtigden (en werkgevers), gebrek aan interesse voor pensioenzaken, de beperkte meerwaarde die het hoorrecht zou kunnen hebben en de ervaring van de verenigingen dat het lastig is om een vereniging op te richten die voldoet aan de eisen die in artikel 22 van de Pensioenwet worden gesteld. Ook het bestaan van alternatieve vormen van medezeggenschap van pensioengerechtigden zou een verklaring kunnen zijn dat het aantal verenigingen tot op heden beperkt is.

Hoorrecht kan maar in beperkte mate worden toegepast

Uit de gesprekken met het beperkte aantal bestaande verenigingen van pensioengerechtigden, blijkt dat het hoorrecht slechts door een heel klein deel van deze verenigingen ook daadwerkelijk kan worden toegepast. Slechts aan 4 van de 14 geraadpleegde verenigingen is tot op heden het hoorrecht verleend. De inhoud van de regelgeving (artikel 22 van de Pensioenwet) is daar volgens de geraadpleegde partijen voor een belangrijk deel debet aan. In de eerste plaats zorgen de eisen die aan de (potentiële) verenigingen worden gesteld (de eerder genoemde ‘250-eis’ en de ‘10%-eis’) dat een groot deel van hen – vooral verenigingen bij kleine organisaties – buiten de boot valt. De voormalig werkgever hoeft aan hen geen hoorrecht te verlenen. In de tweede plaats is de regelgeving richting de voormalig werkgevers erg vrijblijvend en ontbreken er sanctiemogelijkheden. Hierdoor kunnen voormalig werkgevers en verzekeraars zonder veel consequenties hun plichten richting de vereniging ‘verzaken’.

Meerwaarde van het hoorrecht voor pensioengerechtigden beperkt

De verenigingen van pensioengerechtigden hechten (zeer) veel belang aan medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen. Pensioen is een belangrijke levensbehoefte waar ze gedurende hun werkende leven veel geld aan hebben afgedragen. Ze zouden daarom naar eigen zeggen het recht hebben om goed geïnformeerd te worden wat er rond hun pensioenen wordt besloten en om hun stem ten aanzien van deze zaken te laten horen. Ze kunnen zich echter geheel niet vinden in de wijze waarop de medezeggenschap in artikel 22 van de Pensioenwet momenteel is geregeld. De eisen die de wet stelt aan de verenigingen van pensioengerechtigden zijn volgens hen streng, terwijl de rechten die ze hebben erg beperkt zijn. Het hoorrecht is daarmee in hun ogen een ‘wassen neus’, die de verenigingen van pensioengerechtigden eigenlijk met lege handen laat staan.

Naast de strenge eisen die worden gesteld en de beperking van de rechten tot het recht om gehoord te worden over een klein aantal onderwerpen, ervaren de verenigingen nog meer knelpunten van de huidige regelgeving. Zo hebben verschillende verenigingen

problemen met het feit dat de werkgever een centrale rol heeft in het hoorrecht (terwijl de werkgever als partij soms niet meer bestaat of niet herkenbaar meer is) en dat de verzekeraar geen direct aanspreekbare partij vormt voor de verenigingen van pensioengerechtigden. Het uitgangspunt dat de verzekeraar geen invloed heeft op de hoogte en uitvoering van de pensioenrechten bij rechtstreeks verzekerde regelingen, is volgens verenigingen van pensioengerechtigden namelijk niet juist. Ook het ontbreken van passende sanctie- en beroepsmogelijkheden wordt door verenigingen – zoals gezegd – als knelpunt ervaren. De wet geeft de verzekeraars en werkgevers daarmee onvoldoende prikkels om ten aanzien van het hoorrecht goed te handelen.

Verzekeraars en werkgevers minder ontevreden over het hoorrecht

Ook de verzekeraars en werkgevers hechten belang aan medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen, zij het in mindere mate dan de verenigingen. Dit komt met name omdat deze partijen van mening zijn dat het aantal onderwerpen en besluiten waar de verenigingen betrokken bij zouden kunnen/willen worden, beperkt is. De rechten van de pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen liggen in hun ogen vrijwel helemaal vast en kunnen door de verzekeraars en werkgevers nauwelijks nog worden beïnvloed. De behoefte aan medezeggenschap zal volgens hen daarom bij de pensioengerechtigden beperkt zijn. Zij zien de in de praktijk ook nauwelijks dat er interesse is bij pensioengerechtigden voor pensioenzaken en dat vrijwel nooit een beroep op het hoorrecht wordt gedaan.

De verzekeraars en werkgevers hebben ook beduidend minder kritiek op de wijze waarop het hoorrecht in de Pensioenwet is geregeld. Ze vinden het een goed punt dat de medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen middels het hoorrecht in de wet is vastgelegd. De meeste van de geraadpleegde verzekeraars en werkgevers hebben in de praktijk echter nog niet of nauwelijks met het hoorrecht te maken gehad. Ze hebben dan ook nog niet kunnen ervaren of het hoorrecht goed functioneert of niet. Op basis van een nadere bestudering van de tekst van artikel 22 van de Pensioenwet kunnen verzekeraars zich wel voorstellen dat het hoorrecht voor de verenigingen van pensioengerechtigden een beperkte reikwijdte heeft (strengere eisen, weinig rechten).

Hoorrecht in de toekomst

De grote ontevredenheid met het hoorrecht maakt dat vrijwel geen van de verenigingen van pensioengerechtigden voorstander is om het hoorrecht in de huidige vorm te handhaven. Ze hebben dan ook meerdere suggesties gedaan om de regelgeving rond medezeggenschap van pensioengerechtigden bij rechtstreeks verzekerde regelingen te verbeteren. De verbeterpunten sluiten nauw aan bij de ervaren knelpunten en zijn dus gericht op het versoepelen van de eisen die aan verenigingen worden gesteld, het

uitbreiden van de rechten van de verenigingen, het uitbreiden van de sanctie- en beroepmogelijkheden en het zorgen voor directe aanspreekmogelijkheden van de verenigingen richting de verzekeraars. Een aantal verenigingen doet voorstellen om te komen tot geheel andere vormen van medezeggenschap, zoals het instellen van een verantwoordingsplicht voor werkgevers (en verzekeraars) of het instellen van een medezeggenschaporgaan (zoals een pensioencommissie).

De verzekeraars en werkgevers hebben een veel minder uitgesproken mening over het al of niet handhaven van het hoorrecht in de huidige vorm. Sommige suggesties ter verbetering van het hoorrecht die door de verenigingen zijn gedaan, worden wel door één of meerdere verzekeraars onderschreven, zoals het aanpassen van de eisen die aan verenigingen worden gesteld en het uitbreiden van de rechten die de verenigingen hebben. Ook vinden ze het belangrijk om te werken aan het verbeteren van het pensioenbewustzijn bij werknemers en pensioengerechtigden. De werkgevers hebben geen suggesties gedaan voor verbeteringen. Dit is niet verwonderlijk gezien het feit dat het merendeel van hen het hoorrecht niet kent.

Literatuur

CSO, 2008

Jaarverslag CSO 2008

De Nederlandse Bank (DNB), 2006

Statistisch Bulletin december 2006

Regioplan, 2001

Evaluatie Medezeggenschap Gepensioneerden

Sociaal Economische Raad (SER), 2005

Tussenevaluatie medezeggenschap gepensioneerden, eindrapport

Sociaal Economische Raad (SER), 2009

Eindevaluatie medezeggenschap gepensioneerden

Sociaal Economische Raad (SER), 2009

Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur

Stichting van de Arbeid, 1998

Convenant overeengekomen tussen de Stichting van de Arbeid en het CSO over de verbetering van de medezeggenschap van gepensioneerden bij uitvoering van pensioenregelingen

Stichting van de Arbeid, 2003

Vernieuwd Convenant tussen de Stichting van de Arbeid en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO), gericht op een kwalitatieve verbetering van de medezeggenschap van gepensioneerden bij de uitvoering van pensioenregelingen

Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2003-2004

Hoofdlijnen voor de nieuwe Pensioenwet (nr 28 294)

Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2005-2006

Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet) (nr. 30 413)

Verbond van Verzekeraars, 2007

InfoPlus; Principes voor goed pensioenfondsbestuur

Diverse websites, waaronder de websites van De Nederlandse Bank, Nederlandse Vereniging van Organisaties van Gepensioneerden, Verbond van Verzekeraars, verzekeringsmaatschappijen, Verenigingsregister van de Kamer van Koophandel, et cetera

BIJLAGE I GERAADPLEEGDE PERSONEN

Geraadpleegde sleutelpersonen

Naam	Organisatie
De heer ir. L. Aardema	Nederlandse Vereniging van organisaties van Gepensioneerden (NVOG)
De heer E. Bouwhuis	Verbond van Verzekeraars
De heer H. Gerritsen	Nederlandse Vereniging van organisaties van Gepensioneerden (NVOG)
De heer mr. P. Gortzak	Vakcentrale FNV
Mevrouw mr. A. de Rooij	CSO, de koepel van ouderenorganisaties
De heer drs. G. Verheij	VNO NCW

Geraadpleegde vertegenwoordigers van verenigingen van pensioengerechtigden

Naam	Organisatie
De heer ir. L. Aardema	Vereniging van Gepensioneerden uit de coöperatieve Agrarische sectoren en Zuivelsector
Mevrouw P. van Aken-Meijer	Vereniging van Gepensioneerden van Kodak BV
De heer J. Cieremans	Vereniging van Gepensioneerden Draka en NKF
Mevrouw J. Diehle	Vereniging Gepensioneerden KPMG
De heer F. Dijkema	Belangenvereniging Oud-medewerkers Koninklijke Brill NV
De heer B. Heck	Vereniging Belanghebbenden Pensioenverordening Landbouwschap
De heer A. Kerklaan	Vereniging BAM Gepensioneerden Vereniging van Gepensioneerde Deelnemers Stichting Pensioenfonds Wilma
De heer M. Naan	Belangenvereniging Pensioengerechtigden Fujifilm
De heer J.E. Peper	Vereniging van AWV(N) Gepensioneerden
De heer C. Scheffers	Vereniging Gerechtigden Pensioen Reglementen Strabo Verpakkingen NV
De heer H. Schram	Vereniging Belanghebbenden Pensioenen Rath en Doodeheefver
De heer D. van Vliet	Vereniging van Gepensioneerden EMI Holland
De heer R. de Wit	Vereniging Gepensioneerden Paramelt

Geraadpleegde vertegenwoordigers pensioenverzekeraars

Naam	Organisatie
De heer F. Bart	Aegon
Mevrouw M. de Boer-Maasland	Delta Lloyd
Mevrouw H. Geboers	Delta Lloyd
De heer K. Kamminga	Aegon
De heer J. Reijkerk	Nationale Nederlanden
De heer B. Schilder	Generali Verzekeringsgroep
Mevrouw V. Smeets	ASR
De heer E. van Vessem	Zwitserleven