

Aanvalsplan witte vlek

Voorstellen om het gemis
aan pensioenopbouw onder
werknemers tegen te gaan

Juni 2020

Colofon

De in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland. Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Koninklijke Vereniging MKB Nederland (MKB-Nederland), de Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Professionals (VCP).

Tel.: 070 – 3 499 577

E-mail: info@stvda.nl

<http://www.stvda.nl>

© 2020, Stichting van de Arbeid

Coronacrisis

Dit aanvalsplan om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers terug te dringen (tegenaan 'witte vlek pensioenen') vloeit onder meer voort uit de afspraken die gemaakt zijn tussen de overheid en sociale partners in het Pensioenakkoord van juni 2019. Inmiddels is het economisch klimaat totaal veranderd als gevolg van de coronacrisis. In meerdere sectoren moeten bedrijven alle zeilen bijzetten om het hoofd boven water te houden en zijn werknemers onzeker of ze hun baan kunnen behouden. De afdracht van pensioenpremies is een wezenlijk onderdeel gaan vormen van het liquiditeitsvraagstuk waar veel bedrijven mee te maken hebben. Het beleid van de overheid en sociale partners is erop gericht om bedrijven deze crisis door te loodsen en werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk in stand te houden. De onzekerheid is ontegenzeggelijk groot en daarmee realiseert de Stichting van de Arbeid zich terdege dat de maatregelen en actiepunten uit dit aanvalsplan niet voor alle partijen op dit moment de hoogste prioriteit zullen hebben. Door een toename van de werkloosheid zal de pensioenopbouw onder de beroepsbevolking in deze tijd eerder afnemen dan toenemen en staan pensioenregelingen als gevolg van de aanhoudende lage rentestand en de coronacrisis steeds verder onder druk. Het reduceren van de witte vlek is echter niet een vraagstuk dat op de korte termijn gerealiseerd kan worden. Het vergt inspanningen die op langere termijn zijn vruchten moet afwerpen en voortdurend aandacht zal vergen. Om die reden heeft de Stichting van de Arbeid gemeend dat het goed is om conform de afspraken met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) dit aanvalsplan - met als doel meer werknemers onder de tweede pijler te brengen en aanvullend pensioen op te laten bouwen - nu wel uit te brengen.

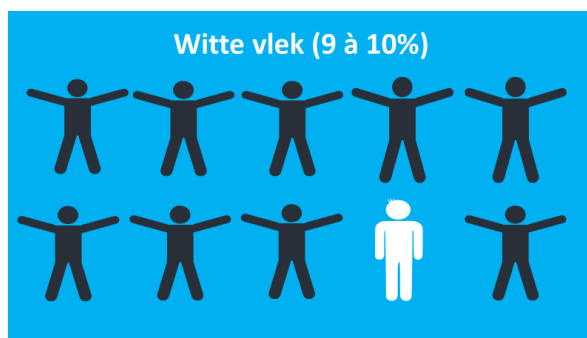
Samenvatting

Sociale partners en het kabinet hebben in 2019 naar aanleiding van een nieuwe CBS-onderzoeksmethode geconstateerd dat veel minder werknemers via hun werkgever een pensioen opbouwen dan tot dan toe werd aangenomen. Volgens het CBS bouwden in 2016 13% van de werknemers geen pensioen op in de tweede pijler (zogenaamde ‘witte vlek’). Om die reden is in het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 afgesproken dat de Stichting van de Arbeid met een plan komt om deze witte vlek terug te dringen. In het voorliggende aanvalsplan zijn acties en maatregelen opgenomen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan. Hiervoor zijn meerdere deskundigen geraadpleegd en heeft de Stichting van de Arbeid regelmatig overleg gehad met jongerenorganisaties en vertegenwoordigers van het Pensioenlab.

De Stichting van Arbeid acht het van groot belang dat werknemers aanvullend pensioen opbouwen. Niet alleen voor het individu maar ook vanwege het maatschappelijk en economisch belang. Cao-partijen spelen een belangrijke rol om afspraken hierover te maken en zij pakken die rol in het algemeen goed op door volwaardige pensioenregelingen af te spreken waarin naast het ouderdomspensioen ook het arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioen worden meegenomen. De toegenomen dynamiek van het bedrijfsleven en op de arbeidsmarkt heeft een opwaarts effect op de witte vlek. Zonder aanvullende acties en maatregelen is de kans groot dat de witte vlek verder toeneemt. De Stichting van de Arbeid constateert dat het verkleinen van de witte vlek grote inspanningen vergt die niet alleen aan centrale werkgevers- en werknemersorganisaties en decentrale cao-partijen en pensioenuitvoerders gevraagd kan worden. Ook andere partijen, zoals de overheid, de AFM, het CBS, de Kamer van Koophandel, pensioenadviseurs, accountants en administratiekantoren, ongebonden werkgevers en hun werknemers en tot slot de SER zijn hierbij nodig.

Omvang witte vlek

Een nadere analyse van de witte vlek leert dat een deel van de witte vlek inmiddels is achterhaald (zoals door de verlaging van de leeftijd voor het ‘volwassenen-minimumloon’ en door het wetsvoorstel dat payrollbedrijven verplicht een pensioenregeling te treffen) of goed is te verklaren (zoals vroeggehandicapten die met loondispensatie werken, stagiaires die geen loon maar een stagevergoeding ontvangen en werknemers die vallen onder de zogenaamde ‘België-route’). Hiermee rekening houdend, resteert een witte vlek van 9% à 10% van de werknemers, hetgeen nog steeds groter is dan tot voor kort werd aangenomen. Daarbij valt op dat tien sectoren samen meer dan de helft van de witte vlek vertegenwoordigen en dat vooral jonge en kleine bedrijven een belangrijk aandeel hebben in de witte vlek. Er kunnen meerdere redenen aan ten grondslag liggen dat een werkgever geen pensioenregeling aanbiedt aan werknemers. De Stichting van de Arbeid constateert dat in verreweg de meeste cao’s een pensioenregeling deel uitmaakt van het totale arbeidsvoorwaardenpakket.



Actiepunten en maatregelen

Naast de vraag of cao-partijen wel of niet voeten aan de grond hebben in bepaalde sectoren, is het voor concrete acties vooral van belang om onderscheid te maken tussen ‘ongebonden werkgevers’ (dat wil in dit verband zeggen de bedrijven die niet verplicht zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds) en de ‘gebonden werkgevers’.

- *Ongebonden werkgevers*

Voor ongebonden werkgevers worden onder meer voorstellen gedaan om vooral het pensioenbewustzijn onder werkgevers maar ook onder werknemers te vergroten en om drempels voor kleine (startende) ondernemers te verlagen.

Bewustzijn werknemers en werkgevers vergroten

- 1 Campagne pensioenbewustzijn
- 2 Voorlichting OR / PVT
- 3 Communicatie ook in Engels
- 4 Attendering door financieel adviseurs, accountants en administratiekantoren
- 5 Startende ondernemers voorlichten (KvK)
- 6 Buitenlandse bedrijven voorlichten (KvK)



Drempels voor (kleine) werkgevers wegnemen

- 7 Pensioenadvisering op maat
- 8 (Ingroeï) basisregeling
- 9 Handreiking voor werkgevers



Overig ongebonden werkgevers

- 10 Vrijwillige aansluiting bedrijfstakpensioenfondsen
- 11 Aanbeveling cao-partijen



- *Gebonden werkgevers*

Voor de implementatie en uitvoering van een verplichtstellingbesluit is het belangrijk dat cao-partijen samen met het bedrijfstakpensioenfonds nieuwe ontwikkelingen in de sector goed in de gaten houden en de werkingssfeer periodiek actualiseren en dit goed afstemmen met aanpalende sectoren. Om de bedrijven in de sector goed in beeld te hebben is voor bedrijfstakpensioenfondsen vervolgens duidelijkheid aan de voorkant gewenst. Sectorcodes en een sluitende en actuele SBI-indeling zijn daarvoor essentieel. De KvK is de instantie die voorlichting geeft aan startende werkgevers en kan ook een rol spelen bij de doorverwijzing naar een pensioenfonds. De Stichting zal het gesprek aangaan met organisaties van accountants en administratiekantoren over de mogelijkheden om te toetsen of een werkgever onder een verplichtstelling valt indien de werkgever geen pensioenadviseur inschakelt. Bedrijfstakpensioenfondsen doen er goed aan het handhavingsbeleid te moderniseren en intensiveren. Cao-partijen worden opgeroepen eventuele toetredingsdrempels kritisch te bezien en te heroverwegen. In dit verband roept de Stichting van de Arbeid specifiek sociale partners in de uitzendbranche op om de wachttijd zoveel mogelijk te beperken en wordt tevens aanbevolen om de uitzonderingsbepaling voor het uitzendwezen in artikel 14 lid 2 van de Pensioenwet op te heffen en in lijn te brengen met hetgeen wettelijk is bepaald voor de andere sectoren¹.

Gebonden werkgevers

- 12 Actualisering werkingssfeer
- 13 Handhaaf sectorcodes
- 14 Sluitende SBI-indeling
- 15 Doorverwijzing naar pensioenfonds
- 16 Toets verplichtstelling
- 17 Modernisering en intensivering handhavingsbeleid
- 18 Aanbeveling cao-partijen



- *Overige maatregelen*

De Stichting van de Arbeid zal de Sociaal-Economische Raad onder andere verzoeken een meld- en informatiepunt in te richten om specifiek in beeld te krijgen waar geen pensioenregeling is en de Stichting Wijzer in Geldzaken verzoeken de Pensioen3Daagse 2021 te wijden aan het tegengaan van de witte vlek pensioenen. Werkgevers zullen de werknemers duidelijk

¹ Dit betekent dat de wettelijk toegestane wachttijd voor het uitzendwezen wordt teruggebracht van maximaal 26 weken naar analogie van twee maanden naar maximaal acht weken.

moeten maken of er pensioen wordt opgebouwd, te beginnen in vacatureteksten. Als er geen pensioen wordt opgebouwd zou dit ook expliciet op de loonstrook en de jaaropgave moeten worden vermeld. De Stichting doet een oproep aan de overheid om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om bij aanbestedingen het hebben van een pensioenregeling als voorwaarde te stellen.

Algemeen

19 Meld- en informatiepunt

20 Pensioen3daagse

21 Attendering in vacatures, op loonstrook en jaaropgave

22 Onderzoek aanbestedingen



De Stichting van de Arbeid heeft er vertrouwen in dat uitvoering van de actiepunten die in dit aanvalsplan worden voorgesteld de witte vlek in de pensioenopbouw onder werknemers zal terugdringen. Het is belangrijk dat het CBS hier met meer regelmaat (verdiepend) onderzoek naar gaat doen. De Stichting kan dan de effecten van het ingezette beleid actief monitoren. Mocht op een gegeven moment blijken dat de maatregelen onvoldoende resultaat opleveren dan zal de Stichting aanvullende acties en mogelijk verdergaande opties overwegen die buiten de scope van dit aanvalsplan zijn gebleven. Voor het stimuleren van de implementatie van de voorstellen en voor het monitoren van de ontwikkeling van de witte vlek, zal de Stichting van de Arbeid het initiatief nemen om een werkgroep in te richten, waarbij de relevante partijen zullen worden betrokken.

Inhoudsopgave

Coronacrisis.....	3
Samenvatting.....	4
Inleiding	8
Opmerkingen vooraf	9
Omvang witte vlek	12
Sectoren met grootste witte vlek	15
Mogelijke (overige) oorzaken witte vlek pensioenopbouw	17
Acties en maatregelen	21
A. Ongebonden werkgevers.....	21
B. Gebonden werkgevers.....	26
C. Algemeen.....	31
D. Overig	32
Tot slot	32
<i>Bijlagen:</i>	
BIJLAGE 1: Brief van de minister van SZW 11 september 2019	34
BIJLAGE 2: Toelichting verplichtstelling en representativiteit	35
BIJLAGE 3: Samenvatting voorstellen en actiepunten.....	36
BIJLAGE 4: Hoofdlijnen handleiding werkgevers	37
BIJLAGE 5: Maatregelen met grote implicaties en zonder draagvlak	39
BIJLAGE 6: Geraadpleegde deskundigen en jongerenorganisaties	41
BIJLAGE 7: Samenstelling voorbereidende werkgroep	42

Inleiding

Naar aanleiding van een aantal recente onderzoeken van het CBS naar de omvang van de witte vlek² in de pensioenopbouw in de tweede pijler onder werknemers, is in het Pensioenakkoord afgesproken dat de Stichting van de Arbeid met een ‘aanvalsplan’ komt om de witte vlek terug te dringen. In de brief van minister Koolmees van 5 juni 2019 aan de Tweede Kamer – waarin hij verslag doet van de afspraken in het Pensioenakkoord - staat hierover het volgende vermeld:

Aanpak witte vlek (werknemers zonder pensioen)

Het aantal werknemers dat geen arbeidsvoorwaardelijk pensioen opbouwt is de afgelopen jaren toegenomen. In november 2018 heb ik uw Kamer geïnformeerd over het meest recente CBS-onderzoek naar de omvang en de samenstelling van de witte vlek. Hieruit blijkt dat de onderzoeken naar de witte vlek van de afgelopen jaren een onderschatting hebben gegeven. Het kabinet vindt deze omvang van de witte vlek een zorgelijke constatering. In een stelsel waar het zwaartepunt van de pensioenopbouw aan het begin van de carrière ligt is het nog des te belangrijker dat jongeren voldoende pensioen opbouwen. Het aanpakken van de witte vlek is daarmee nog relevanter geworden. Kabinet en sociale partners willen daarom voorafgaand aan de introductie van het nieuwe stelsel hier oplossingen voor vinden.

Het bieden van een pensioenregeling aan werknemers is primair een verantwoordelijkheid van sociale partners. Ik zal daarom de Stichting van de Arbeid (STAR) vragen om in een aanvalsplan met oplossingsrichtingen te komen om de omvang van de witte vlek te doen afnemen. Te denken valt aan het stimuleren van afspraken binnen sectoren waar momenteel geen afspraken zijn gemaakt over een pensioenregeling, zodat meer werknemers pensioen gaan opbouwen.

Specifieke aandacht vraagt de uitzendsector. Een belangrijk deel van de werknemers die geen aanvullend pensioen opbouwt via de werkgever is werkzaam in deze sector. In de uitzendsector is wel sprake van een verplichtstelling, maar bouwen werknemers niet vanaf hun eerste werkdag pensioen op, omdat in de pensioenregeling een wachttijd van 26 weken is afgesproken. Sociale partners in de uitzendsector laten, mede met het oog op de lopende cao-onderhandelingen, op dit moment al een onderzoek uitvoeren om te bepalen wat de gevolgen zijn van het verkorten van de wachttijd in de uitzendsector. De uitkomsten van dit onderzoek worden op korte termijn verwacht. De uitkomsten van dit onderzoek en de nadere stappen naar aanleiding daarvan zullen worden meegenomen in het traject van de STAR. De Kamer zal hierover tijdig worden geïnformeerd.

Op 11 september 2019 heeft de minister schriftelijk het verzoek aan de Stichting van de Arbeid doen toekomen (zie bijlage 1).

Binnen de Stichting van de Arbeid heeft een werkgroep (zie bijlage 6) een analyse opgesteld en mogelijke oplossingsrichtingen in kaart gebracht. De werkgroep heeft dit niet alleen gedaan, deskundigen zijn geraadpleegd (zie bijlage 5). Bijzondere dank is de Stichting verschuldigd aan jongerenorganisaties van werkgevers en werknemers en het Pensioenlab³ (zie eveneens bijlage 5). Zij hebben niet alleen gedurende de voorbereidende werkzaamheden van de werkgroep meegekeken, maar ook met een ‘out-of-the-box’-denkwijze voorstellen gedaan waar de werkgroep dankbaar gebruik van heeft gemaakt. Een werkgroep van het Pensioenlab heeft op 28 mei jl.

² Onder de witte vlek vallen alle werknemers die geen ouderdompensioen opbouwen via de tweede pijler (dat wil zeggen geen pensioen opbouwen middels een pensioenregeling via de werkgever).

³ Meer informatie over het Pensioenlab is terug te vinden op: <https://www.pensioenlab.nl>.

tijdens het zogenoemde ‘eindevent’ onder meer aandacht gevraagd voor het terugdringen van de witte vlek. De Stichting van de Arbeid heeft onder meer met belangstelling kennisgenomen van het voorstel om een platform te ontwikkelen (‘pensioenmatch’) om het pensioenbewustzijn te vergroten.

Vervolg

De Stichting van de Arbeid heeft er vertrouwen in dat uitvoering van de actiepunten die in dit rapport worden voorgesteld de witte vlek in de pensioenopbouw onder werknemers zal terugdringen. Het is belangrijk dat het CBS hier met meer regelmaat (verdiepend) onderzoek naar gaat doen. De Stichting kan dan de effecten van het ingezette beleid actief monitoren. Mocht op een gegeven moment blijken dat de maatregelen onvoldoende resultaat opleveren dan zal de Stichting aanvullende acties en mogelijk verdergaande opties overwegen die buiten de scope van dit aanvalsplan zijn gebleven (in dit verband wordt ook verwezen naar bijlage 5). (in dit verband wordt ook verwezen naar bijlage 5). Voor het stimuleren van de implementatie van de voorstellen en voor het monitoren van de ontwikkeling van de witte vlek, zal de Stichting van de Arbeid het initiatief nemen om een werkgroep in te richten waarbij de relevante partijen betrokken zullen worden.

Opmerkingen vooraf

De witte vlek binnen het Nederlandse pensioenstelsel

Internationaal staat het Nederlandse pensioenstelsel hoog aangeschreven. Dat blijkt onder meer uit de Melbourne Mercer Global Pension Index 2019⁴. In dit jaarlijks onderzoek worden pensioenstelsels internationaal vergeleken met elkaar en getoetst op toereikendheid, duurzaamheid en integriteit. Nederland staat al jaren hoog in de lijst. Daarmee is echter niet gezegd dat er geen verbeteringen mogelijk zijn of geen verder onderhoud noodzakelijk is. Zo wordt momenteel hard gewerkt aan de uitwerking van een nieuw pensioencontract om de houdbaarheid van de tweede pijler te vergroten. Maar het vergroten van het bereik onder werknemers hoort daar eveneens bij. De centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, verenigd in de Stichting van de Arbeid, zien de opbouw van een aanvullend pensioen als een belangrijk onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat het overgrote deel van de werknemers pensioen opbouwt. Maar ook blijkt dat de zogenaamde witte vlek groter is dan tot voor kort werd aangenomen. Om die reden is in het Pensioenakkoord afgesproken dat een aanvalsplan wordt opgesteld.

Opwaartse druk op de witte vlek

De technologische en internationale ontwikkelingen zorgen ervoor dat het tempo waarin bedrijfsactiviteiten en de daarbij behorende werkgelegenheid wijzigingen ondergaan tussen en binnen sectoren, is toegenomen⁵. Met andere woorden: de duur van de levenscycli van pro-

⁴ Het rapport *Melbourne Mercer Global Pensioen Index 2020* kan [hier](#) gedownload worden.

⁵ Dit is onder meer af te leiden uit de CBS-statistiek over het aantal gewerkte uren binnen sectoren over een langere periode. In de loop van decennia is sprake van een toenemende verschuiving van bedrijvigheid en werkgelegenheid tussen en binnen sectoren.

ducten en productieprocessen wordt korter en de hoofdactiviteiten van bedrijven kunnen hierdoor sneller veranderen⁶. Dit maakt het ook lastiger om het bedrijfsleven (zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant) te organiseren. Aangezien de witte vlekken voor de pensioenopbouw zich vooral manifesteren bij sectoren en bedrijven waar cao-partijen niet actief zijn en waar brancheorganisaties niet voldoen aan de representativiteitsvereisten, bestaat het risico dat de totale witte vlek eerder zal toenemen dan afnemen. De Stichting van de Arbeid vindt dit een ongewenste ontwikkeling en wil samen met cao-partijen acties ondernemen om de witte vlek niet verder te laten oplopen en zo mogelijk terug te dringen. Hulp van andere partijen waaronder de overheid en de Kamer van Koophandel is echter hard nodig om dat te verwezenlijken. Zonder nadere acties waarbij de samenwerking van meerdere organisaties noodzakelijk is, bestaat een groot risico dat de witte vlek van de pensioenopbouw in de tweede pijler verder oploopt. Veel van de in dit aanvalsplan genoemde voorstellen en maatregelen hebben geen eenmalig maar een doorlopend karakter die voortdurend aandacht vragen.

Overige opmerkingen

- a. Dit plan van aanpak concentreert zich op de witte vlek onder werknemers. Dat neemt niet weg dat zelfstandigen ook te maken hebben met een witte vlek. Van hen heeft 23% geen pensioenaanspraken in de tweede pijler. Uit het CBS-onderzoek blijkt overigens niet of deze zelfstandigen op een andere wijze een oudedagsvoorziening opbouwen. In een onderzoek in opdracht van Netspar⁷ is hier wel naar gekeken en daaruit blijkt dat zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) minder vaak dan werknemers een adequaat pensioen (door de onderzoekers gedefinieerd als een vervangingsratio van 70%) opbouwen.
- b. Uit het onderzoek van het CBS dat betrekking heeft op 2016 blijkt dat de witte vlek onder werknemers met een flexibel dienstverband ruim drie keer zo groot (25%) is als onder werknemers met een vast dienstverband (8%). De relatieve toename van het aantal flexibele arbeidsvormen in het laatste decennium kan er mede aan hebben bijgedragen dat de witte vlek van de totale werkzame beroepsbevolking is toegenomen⁸. Dit is echter niet verder onderzocht.
- c. Hoewel het verzoek van de minister zich richt op het terugdringen van de witte vlek⁹, merken sociale partners op dat de ambities van sociale partners in de praktijk verder gaan en er door cao-partijen naar ambitie, kosten en risico's van een pensioenregeling wordt gekeken. Zo gaan afspraken vrijwel altijd over een ouderdomspensioen waarbij de inleg en/of de opbouw gerelateerd is aan het loon van de werknemer en niet over een minimumregeling. Verder is vrijwel altijd ook een arbeidsongeschiktheidspensioen (ter dekking van arbeidsongeschiktheidsrisico) en een nabestaandenpensioen (ter dekking van overlijdensrisico) opgenomen in de pensioenregeling.

⁶ Dit zegt op zich niets over de dynamiek op de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit het CPB-onderzoek *Stromen en ongelijkheid op de arbeidsmarkt* (januari 2020) dat de mate waarin mensen wisselen van positie op de arbeidsmarkt of van werkgever in twintig jaar niet is toegenomen. Hierin zijn overigens zelfstandigen en uitzendkrachten die van opdrachtgever wisselen niet meegenomen.

⁷ Zie *Zicht op zzp-pensioen*, Netspar 2017 (<https://www.netspar.nl/publicatie/zicht-op-zzp-pensioen/>).

⁸ Uit de CBS-statistieken is af te leiden dat tussen 2003 en 2019 het aandeel van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in het totaal aantal werknemers is toegenomen van 16,1% naar 25,7%.

⁹ Volgens de definitie van het CBS valt een werknemer niet onder de witte vlek zodra er een euro pensioen wordt opgebouwd voor een ouderdomspensioen in de tweede pijler. De analyse en de voorstellen in dit stuk richten zich dus niet op de vraag of pensioenregelingen adequaat zijn, de zogenaamde 'grijze vlek'.

d. In beginsel is het een vrije keuze van werkgevers en werknemers om afspraken te maken over het treffen van een pensioenregeling. Aangezien in het merendeel van de bedrijven en bij het overgrote deel van de werknemers sprake is van een pensioenopbouw, kan worden geconstateerd dat nut en noodzaak – zeker door cao-partijen - wordt ingezien. Het kan desalniettemin voorkomen dat een werkgever (samen met werknemers binnen een bedrijf) bewust afziet van een pensioenregeling. Dit kan meerdere redenen hebben¹⁰:

- Voor sommige bedrijven kan de invoering van een pensioenregeling - in de context waarbinnen het bedrijf opereert en vanwege het relatief hoge aandeel van pensioenkosten in de totale loonkosten - de concurrentiepositie onder druk zetten waardoor de continuïteit in gevaar komt. Dit kan het geval zijn binnen een sector die in een internationale markt opereert waarbij de marges erg klein zijn en de concurrentie hevig is.
- Voor sommige kleine bedrijven kan zich hetzelfde probleem voordoen als onder zelfstandigen zonder personeel. Bij een sterk fluctuerende omzet kan het voor een werkgever lastig zijn een vaste premie per maand te moeten afdragen. De Pensioenwet biedt voor hen onvoldoende ruimte om de premieafdracht anders in te richten. De onzekerheid in de omzet kan een reden zijn voor een kleine werkgever om dan niets te regelen.
- Ook kan bijvoorbeeld een kleine werkgever - die niet onder een verplichtstelling valt - de invoering van een pensioenregeling mede vanuit administratief oogpunt complex vinden en de verantwoordelijkheid hiervoor liever bij een derde partij laten.
- Er kan door de werkgever bij een cao à la carte gekozen worden voor het verstrekken van een vergoeding waarmee de werknemer zelf een pensioenvoorziening kan treffen in plaats van het aanbieden van een pensioenregeling. Soms wordt deze vorm van keuzevrijheid geprefereerd.
- Een andere reden die ook naar voren kwam uit een nader kwalitatief onderzoek van het CBS is dat onder sommige werkgevers en werknemers sprake is van weinig vertrouwen in het pensioenstelsel.

Dit neemt niet weg dat de Stichting van de Arbeid grote waarde hecht aan een pensioenopbouw. Naast het individuele belang voor de werknemer is er ook een breder maatschappelijk en economisch belang. Werknemers met een goede oudedagsvoorziening zullen op latere leeftijd minder een beroep doen op sociale voorzieningen. Bovendien zullen - als gevolg van de vergrijzing - ouderen een steeds belangrijker factor gaan spelen voor de vraagzijde van de economie: meer welvarende pensioengerechtigden zullen meer kunnen besteden en dit is gunstig voor de (toekomstige) economie.

e. Het individueel (en maatschappelijk) belang van het hebben van een pensioenregeling en van het vroegtijdig starten met het opbouwen van pensioen wordt niet altijd goed ingezien of begrepen. Dat lijkt vooral het geval te zijn bij startende ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf en bij relatief jonge werknemers. Het vroeg starten met pensioenopbouw wordt nog relevanter als er in het toekomstige pensioencontract met leeftijdsafhankelijke premies (met degressieve opbouw) gewerkt zal worden. Het op latere leeftijd alsnog realiseren van een adequate aanvullende pensioenvoorziening is dan voor veel mensen niet haalbaar.

f. De Stichting van de Arbeid heeft bij de analyse en de oplossingen de invalshoek gekozen van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden omdat deze aansluit bij de verantwoordelijkheid die sociale partners op zich kunnen nemen. Er is vooral gekeken op welke wijze cao-partijen hun rol kunnen waarmaken en wat zij daarvoor nodig hebben van derde partijen.

¹⁰ De motieven zijn onder meer opgenomen in een op verzoek van het ministerie van SZW gehouden nader kwalitatief onderzoek door het CBS.

Omvang witte vlek



Toelichting:

- Uit het onderzoek van het CBS naar de witte vlek in 2016 bleek dat 856 duizend werknemers geen pensioen in de tweede pijler opbouwen (13,0% van het totaal aantal werknemers). Uit nader onderzoek in de uitzendbranche bleek dat 31 duizend werknemers (0,4%) ten onrechte tot de witte vlek werden gerekend. Hierdoor resteert een witte vlek van 825 duizend werknemers (12,5%).
- Wajongers die met loondispensatie werken en minder dan de franchise verdienen, kunnen geen pensioen opbouwen. Uit UWV-gegevens blijkt dat het in 2016 om circa 10 duizend werknemers (0,1%) ging. De Stichting van de Arbeid heeft hier in 2010 al een praktische oplossing voor aangedragen door te werken met een fictieve deeltijdfactor aan de hand van de loonwaarde. Tot op heden is deze oplossing niet overgenomen door de wetgever ondanks herhaalde verzoeken van de Stichting van de Arbeid om dit mogelijk te maken. Vroeggehandicapten die met een loonkostensubsidie werken kunnen overigens wel gewoon pensioen opbouwen.
- In 2016 gold het minimumjeugdloon tot 23 jaar waardoor 21- en 22-jarigen destijds veelal een loon onder de franchise verdienden en geen pensioen konden opbouwen. Vanaf 1 juli 2019 geldt dat 21- en 22-jarigen recht hebben op het volwaardige WML en daarmee wel boven de AOW-franchise kunnen uitkomen. Anno 2020 kunnen zij in beginsel gewoon pensioen opbouwen. Het gaat hier volgens het CBS om circa 37 duizend werknemers (0,6%). Overigens kan een wettelijke (minimum)leeftijd van 21 jaar in de Pensioenwet bij sommige bedrijven ook een neveneffect hebben dat zodra jongeren wel pensioen (moeten) gaan opbouwen hun (flexibele) contract beëindigd wordt omdat ze ‘te duur’ worden.
- De Stichting van de Arbeid heeft het CBS verzocht de categorie die minder dan WML verdient nader te duiden. Het betreft een grote groep die 11,5% (1,5%-punt) van de witte vlek

vormt. Het CBS heeft aangegeven dat het hier bijvoorbeeld om stagiairs kan gaan die logischerwijs geen pensioen opbouwen. Dit verklaart echter niet de omvang van deze totale groep. Indien er werkgevers zijn die minder dan WML betalen, terwijl ze dit wel zouden moeten doen, zou dit een kwestie zijn van handhaving naar de naleving van het WML. Uit eerder onderzoek van de Inspectie SZW blijkt echter dat deze groep niet zo groot is dat dit het overige deel zou verklaren.

Overigens merkt de Stichting van de Arbeid op dat er ook werknemers zijn die wel het minimumloon verdienen maar toch geen pensioen opbouwen, ondanks dat er wel een pensioenregeling wordt aangeboden door de werkgever. De franchise is namelijk in een aantal regelingen gekoppeld aan het minimumloon of aan tweemaal de AOW voor samenwonenden. In die gevallen wordt bij het minimumloon geen pensioen opgebouwd omdat het loon niet boven de franchise uitkomt (volgens de CBS-statistieken heeft ongeveer 5% van de actieve deelnemers een dergelijke franchise).

De Stichting van de Arbeid stelt voor om bij een volgend onderzoek naar de witte vlek het CBS expliciet te verzoeken de relatief grote categorie werknemers die minder dan het minimumloon verdient nauwkeurig in kaart te brengen. Het CBS heeft nu alleen kunnen aangeven dat er aanwijzingen zijn dat deze groep werknemers vaker in deeltijd werkt en vaker een baan voor bepaalde tijd heeft in vergelijking met de groep werknemers die meer dan het minimumloon verdient. Exacte aantallen en verklaringen voor de witte vlek heeft het CBS op dit moment echter niet. Het is voor het verkleinen van de witte vlek van belang meer inzicht te krijgen in de groep die minder dan het minimumloon verdient.

- Pensioenregelingen bij in Nederland gevestigde bedrijven die worden uitgevoerd door buitenlandse (vooral Belgische) pensioenuitvoerders kunnen tot witte werknemers¹¹ leiden omdat de pensioenopbouw van betrokken werknemers niet worden opgemerkt in de CBS-statistiek. Het exacte aantal werknemers is niet bekend. Wel gaf de staatssecretaris van SZW in een brief aan de Tweede Kamer (29 december 2016) op basis van het SEO-rapport *Grensoverschrijdende pensioenuitvoering* (december 2016) aan dat het zou gaan om ongeveer 0,1% van de deelnemers (ofwel iets meer dan 0,01%-punt van de witte vlek).
- Voor payrollbedrijven gaat vanaf 1 januari 2021 een verplichting gelden om te voorzien in een adequate pensioenregeling voor payrollwerknemers. Het CBS heeft geen gegevens over het aantal payrollwerknemers maar volgens het onderzoeksbureau Panteia gaat het om bijna 200 duizend werknemers. Als de witte vlek onder hen bijvoorbeeld 10% is, gaat het om 20 duizend werknemers (0,3%-punt van de witte vlek).
- Uit het onderzoek van het CBS blijkt dat 38 duizend werknemers (0,6%-punt) geen pensioen opbouwen in de tweede pijler maar wel in de derde pijler via een individueel pensioenproduct.
- Zonder de omvang van de witte vlek te willen relativeren, is deze iets geringer dan 13% zoals op het eerste gezicht uit het CBS-onderzoek blijkt. Rekening houdend met de correctie in de uitzendsector, de Wajongers, de werknemers die minder dan WML verdienen, de werknemers die wel een pensioenopbouw in de derde pijler hebben, de ‘België-route’ en de pay-

¹¹ Onder ‘witte werknemers’ worden werknemers verstaan die via hun werkgever geen pensioen opbouwen in de tweede pijler. ‘Witte werkgevers’ zijn werkgevers die hun werknemers geen pensioenregeling aanbieden via de tweede pijler.

rollbedrijven die vanaf 2021 een pensioenplicht krijgen, komt de witte vlek neer op een percentage dat ergens tussen 9% en 10% van alle werknemers uitkomt. Dit is nog altijd aanzienlijk groter dan uit eerdere onderzoeken bleek en het is daarom belangrijk (voor betrokken werknemers en vanwege het maatschappelijk belang) dat hier actie op ondernomen wordt.

Sectoren met grootste witte vlek

Er bestaan grote verschillen tussen de sectoren als het gaat om witte werknemers. Als naar de sectoren op het tweede niveau van de SBI-codering wordt gekeken, ziet in absolute termen de 'top tien' er als volgt uit.

#SBI	sector	witte werknemers	aandeel in sector
78	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer ¹²	155,1 duizend	27%
46	Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	81,7 duizend	20%
47	Detailhandel (niet in auto's)	38,8 duizend	9%
62	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie	35,5 duizend	24%
86	Gezondheidszorg	32,7 duizend	7%
70	Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadviesing	30,0 duizend	27%
85	Onderwijs	25,5 duizend	5%
88	Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	16,4 duizend	6%
84	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	15,4 duizend	3%
87	Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	13,1 duizend	3%
	totaal	474,2 duizend	(55%)

Als er niet wordt gekeken naar het absolute aantal werknemers in een sector maar naar het relatieve aandeel ontstaat een ander beeld wat betreft de sectoren met de meeste witte werknemers.

#SBI	sector	aandeel in sector	aantal werknemers
03	Visserij en kweken van vis en schaaldieren	76%	0,8 duizend
74	Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy	47%	9,5 duizend
63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	46%	5,7 duizend
73	Reclame en marktonderzoek	43%	15,4 duizend
82	Overige zakelijke dienstverlening	43%	15,6 duizend
85	Reparatie van computers en consumentenartikelen	32%	1,4 duizend
90	Kunst	31%	5,4 duizend
78	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer ¹³	27%	155,1 duizend
70	Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadviesing	27%	30,0 duizend
62	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie	24%	35,5 duizend
	totaal	(36%)	304,4 duizend

De verdeling van de witte werkgevers naar omvang en leeftijd van bedrijven ziet er als volgt uit.

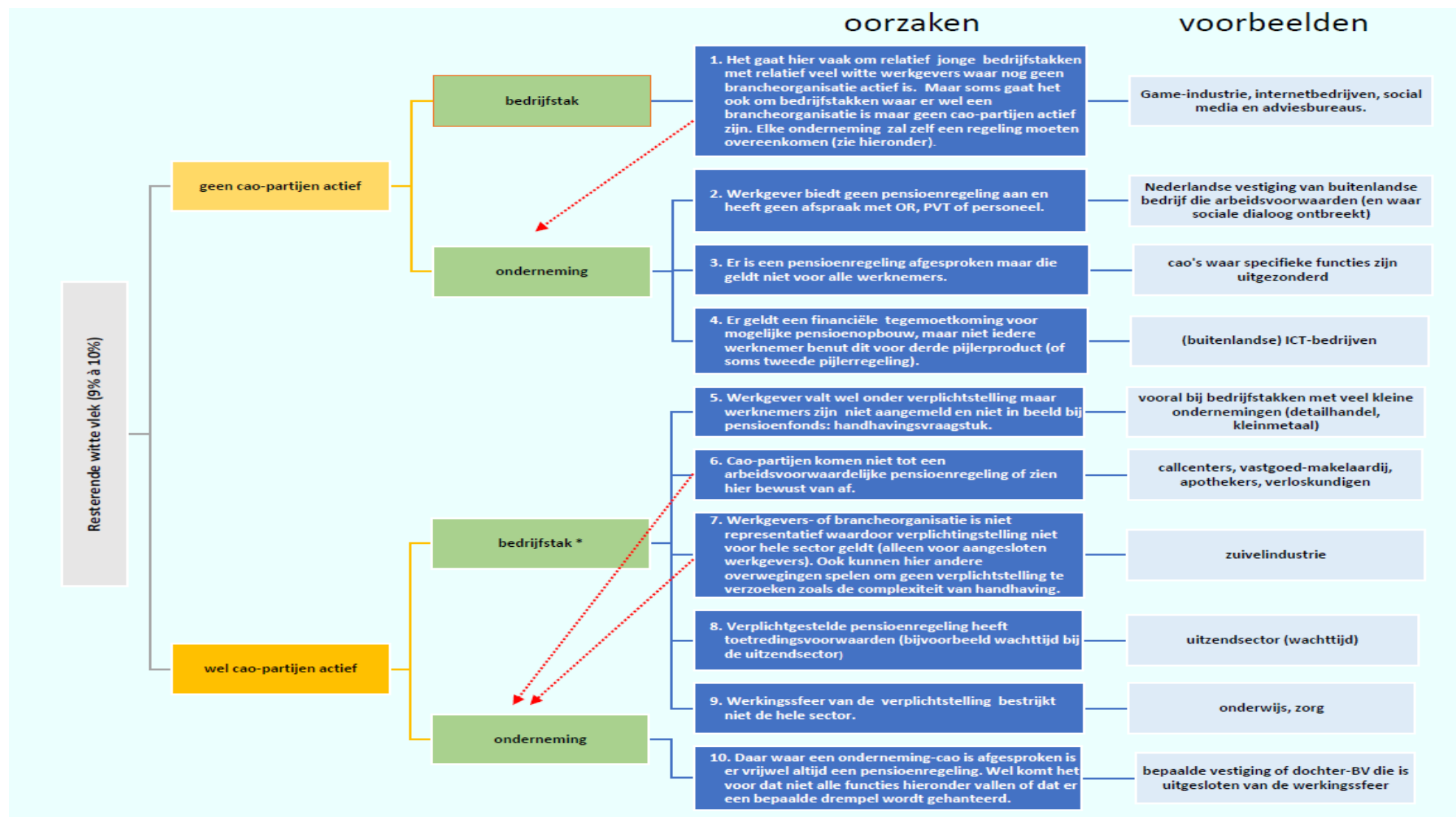
¹² Voor de uitzendsector is de witte vlek met 30 duizend werknemers naar beneden bijgesteld vanwege een correctie naar aanleiding van een nader onderzoek door het CBS in de sector.

¹³ Zie voetnoot 3.

grootte bedrijf	aandeel witte werkgevers
1- 9 werkzame personen	35%
10-49 werkzame personen	5%
50-99 werkzame personen	1%
100 of meer werkzame personen	0%
leeftijd bedrijf	aandeel witte werkgevers
korter dan 2 jaar	39%
2 tot 5 jaar	35%
5 tot 8 jaar	30%
8 jaar of langer	18%
totaal bedrijven	29% witte werkgevers

Mogelijk spelen hier de (relatieve) kosten van pensioenadvies (mede door veel wijzigingen in wet- en regelgeving op het terrein van pensioenen) en onbekendheid met de materie een rol. Ook voor veel startende (kleine) ondernemers heeft het afsluiten van een pensioenregeling voor de werknemers vaak niet de eerste prioriteit.

Mogelijke (overige) oorzaken witte vlek pensioenopbouw



Nota bene:

Er bestaat overigens ook nog een soort tussenvorm voor een bedrijfstakpensioenregeling. Zo is er in de sector uitgeverijen een algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao, waarin is opgenomen dat elke uitgeverij een pensioenregeling moet hebben voor de werknemers. De pensioenregeling moet aan een aantal minimumvoorwaarden voldoen (deze zijn vrij gedetailleerd in de cao beschreven). Er is echter per bedrijf een vrije keuze bij welke pensioenuitvoerder de pensioenregeling wordt ondergebracht. De meeste uitgeverijen zijn aangesloten bij het Pensioenfonds PGB.

Toelichting:

1. In jonge sectoren zijn er (nog) niet altijd brancheorganisaties en/of vakbonden actief. Naarmate de dynamiek van het bedrijfsleven toeneemt en de producten, diensten en productieprocessen steeds kortere levenscycli krijgen en in een hogere tempo vervangen worden door nieuwe producten, diensten en productieprocessen zal dit een opwaarts effect hebben op de witte vlek. Er zijn ook sectoren die al langer bestaan en waar wel een brancheorganisatie is, maar waar geen cao-partijen actief zijn zoals in de financiële advieswereld. Startende werkgevers zijn vaak onbekend met de materie (complex), zijn bezig met overleven en doorgroeien of willen gewoon geen pensioenregeling aanbieden; een deel van de werkgevers biedt uit het oogpunt van goed werkgeverschap wel een pensioenregeling aan waarbij ook strategische overwegingen een rol kunnen spelen (binden van personeel).
2. Er zijn bedrijven waar vakbonden niet over de vloer komen en waar de werkgever geen pensioenregeling aanbiedt en met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of het personeel geen arbeidsvoorwaardelijke pensioenregeling heeft afgesproken. Het gaat vaak om jongere, kleinere bedrijven.
3. In sommige bedrijven is er wel een pensioenregeling afgesproken maar die is dan van toepassing op een deel van de medewerkers (geen witte werkgever maar wel witte werknemers).
4. Er zijn bedrijven (vaak in de zakelijke dienstverlening) waar werknemers een vergoeding bovenop het loon ontvangen als tegemoetkoming voor een pensioenvoorziening. De werknemer is vrij in de keuze of deze de vergoeding hiervoor ook daadwerkelijk gebruikt (pensioenopbouw in derde pijler, zelf sparen of voor andere doeleinden). Soms biedt een werkgever naast de vergoeding een pensioenregeling in de tweede pijler aan maar heeft de werknemer een keuze om hier wel of niet aan mee te doen.
Bij buitenlandse bedrijven die een vestiging in Nederland hebben, kan de cultuur rondom arbeidsvoorwaarden een rol spelen. Bijvoorbeeld omdat de arbeidsvoorwaarden in het eigen land tot stand komen op basis van een andere oudedagsvoorziening die van overheidswege wordt verstrekt; voor bedrijven die in een internationale markt met veel concurrentie opereren, zal het invoeren van een pensioenregeling moeilijker zijn vanwege de loonkosten.
5. Bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen melden niet alle werkgevers zich aan en is het moeilijk voor een bedrijfstakpensioenfonds om die werkgevers goed in beeld te krijgen. Vaak is dit het geval in bedrijfstakken waar veel kleinere bedrijven actief zijn en waar de doorstroming groot is. Dit kan diverse oorzaken hebben, zoals:
 - De hoofdactiviteit van bedrijven kunnen in de loop der tijd geleidelijk wijzigen waardoor ze op een gegeven moment wel onder een verplichtstelling vallen (en bij de oude hoofdactiviteit niet), maar dit is niet geregistreerd aan de hand van de SBI-indeling van het CBS of de sectorindeling bij UWV en de Belastingdienst.
 - Nieuwe kleine bedrijven hebben een verkeerde of andere hoofdactiviteit laten registreren bij de inschrijving bij de Kamer van Koophandel (KvK).Voor de handhaving maken bedrijfstakpensioenfondsen onder meer gebruik van de sectorcodes van UWV en de Belastingdienst en de SBI-codes van het CBS.

De sectorcodes van de Belastingdienst en UWV zijn eenduidig en worden actueel gehouden. Deze codes zijn daarom een belangrijke bron voor bedrijfstakpensioenfondsen bij de

handhaving. Nadat de sectorpremies voor de werkloosheid per 1 januari jl. zijn vervallen, wil het kabinet in de toekomst ook de sectorpremies voor de WGA en de Ziektewet afschaffen. Daarmee zouden de Belastingdienst en UWV niet meer hoeven te werken met sectorcodes en valt deze belangrijke bron voor pensioenfondsen dus weg zonder dat hiervoor iets in de plaats komt. Dit bemoeilijkt de uitvoering van de verplichtstelling en zal het beperken van de witte vlek niet ten goede komen.

Een andere bron zijn de SBI-codes van het CBS. Het CBS actualiseert deze codes niet uit zichzelf. Bedrijven kunnen bij de KvK een andere SBI-code opgeven als de hoofdactiviteit is gewijzigd¹⁴. Het CBS krijgt hierover een bericht en checkt dan alleen voor bedrijven met meer dan 20 werknemers of dit correct is. Omdat de SBI-indeling niet altijd goed aansluit op de praktijk¹⁵, is het voor pensioenfondsen - ondanks een intensief handhavingsbeleid - moeilijk om alle bedrijven die onder de verplichtstelling vallen goed in beeld te krijgen.

6. Er kunnen sectoren zijn waar wel een of meerdere brancheorganisaties en vakbonden actief zijn, maar waar geen pensioenregeling afgesproken is. Dit komt in relatief jonge sectoren voor waar ook geen regeling gold voordat cao-partijen hier actief waren en waar de financiële omstandigheden bijvoorbeeld minder gunstig zijn (het invoeren van een pensioenregeling heeft immers een groot effect op de loonkosten en/of het netto-inkomen van de werknemer).
7. Indien de leden van bij een cao-/pensioenregeling betrokken brancheorganisaties niet meer dan 55% van de werknemers in de sector vertegenwoordigen, is een verplichtstelling in beginsel niet mogelijk (zie bijlage 2). Zie in dit verband ook de onder punt 1 gemaakte opmerking over een toenemende dynamiek van het bedrijfsleven.
8. Een pensioenregeling kan nadere toetredingsvoorwaarden bevatten zoals een wachttijd of een drempelperiode (artikel 14 Pensioenwet). Een wachttijd is de periode na het in dienst treden van een werknemer waarin hij of zij nog geen pensioen opbouwt (bij een drempelperiode gaat de werknemer pas later deelnemen aan de regeling maar dan met terugwerkende kracht tot het moment van indiensttreding). Deze periode mag maximaal twee maanden zijn. Voor de uitzendbranche geldt een wettelijke uitzondering en mag de wachttijd of de drempelperiode maximaal 26 weken bedragen.

De Stichting constateert dat de uitzendsector een verplichtgestelde pensioenregeling kent. Desondanks bouwen relatief veel werknemers (waaronder veel jongeren) vanwege de specifieke wachttijd voor het uitzendwezen geen pensioen op. Deze werknemers vormen een deel van de witte vlek. De Stichting roept sociale partners in de uitzendbranche op om de wachttijd zoveel mogelijk te beperken. Daarom beveelt de Stichting tevens aan om de uitzonderingsbepaling voor het uitzendwezen (artikel 14 lid 2 van de Pensioenwet) op te heffen en in lijn te brengen met hetgeen wettelijk is bepaald voor de andere sectoren. Dit betekent dat de wettelijk toegestane wachttijd voor het uitzendwezen wordt teruggebracht van maximaal 26 weken naar analogie van de twee maanden naar maximaal acht weken.

¹⁴ Op grond van artikel 20 lid 2 van de Handelsregisterwet moet iedere wijziging ten opzichte van hetgeen in het Handelsregister is opgenomen binnen een week opgegeven worden aan de KvK. In de praktijk beperkt dit zich vooral tot wijzigingen van bestuurders, vestigingsplaats, naam van het bedrijf, etc. Een andere hoofdactiviteit en daarmee een andere SBI-code is minder duidelijk voor een bedrijf of organisatie en is meestal ook niet een wijziging die van de een op de andere dag plaatsvindt. Vaak blijft een melding daarvan achterwege of wordt pas na verloop van tijd gedaan. Hierdoor is de SBI-indeling niet altijd actueel.

¹⁵ Dit kan ook veroorzaakt worden door de situatie dat er bedrijven zijn die meerdere SBI-codes opgeven om er zeker van te zijn dat de activiteiten onder een van de SBI-codes vallen.

9. De werkingssfeer is bij vrijwel alle pensioenfondsen geregeld op basis van de bedrijfsactiviteiten. Het ABP vormt daarop een uitzondering. Bij het ABP is de verplichte deelneming geregeld op basis van de status van de werkgever c.q. het zijn van overheidswerknemer. Dit is vastgelegd in de Wet privatisering ABP (WPA). Indien een werkgever valt onder de in die wet genoemde publiekrechtelijke lichamen is de werknemer een overheidswerknemer. Voor privaatrechtelijke lichamen die actief zijn in dezelfde sectoren geldt de verplichtstelling alleen indien aan bepaalde criteria wordt voldaan zoals dat ten minste 51% van de personeelskosten gefinancierd wordt door de overheid. In de onderwijssector geldt nog een ander criterium: als dezelfde diploma's of getuigschriften uitgereikt worden als door overeenkomstige door de overheid bekostigde instellingen, wordt het personeel ook als overheidswerknemer aangemerkt. Zodra aan het bekostigingscriterium of aan het diplomacriterium wordt voldaan, is de werknemer verplicht deel te nemen bij het ABP. Er zijn dus onderwijsinstellingen die niet onder de verplichtstelling van het ABP vallen maar wel onder de sector onderwijs.

10. Bij ondernemingen waar vakbonden over de vloer komen, is vrijwel altijd een cao met een pensioenregeling van toepassing. Het gaat om relatief lang bestaande en grote ondernemingen. De cao en de pensioenregeling zijn in sommige gevallen niet op het totale personeelsbestand van toepassing (zoals bepaalde functieniveaus of bepaalde vestigingen). Ook kunnen er toetredingsvoorwaarden zoals een wachtperiode gelden, waardoor niet het totale personeelsbestand onder de regeling valt.

De werkgroep heeft aan de hand van eigen ervaringen en kennis voorbeelden kunnen koppelen aan de verschillende oorzaken. Het is echter helaas niet mogelijk gebleken om exacte aantallen te koppelen aan de door de Stichting van de Arbeid gesignaleerde tien oorzaken. Dit vergt namelijk een uitgebreid nader onderzoek van het CBS waarbij het nog maar de vraag is of die koppeling door het CBS gemaakt kan worden. Op dit moment zijn er geen betere cijfers beschikbaar dan die uit het CBS-onderzoek naar de witte vlek over 2016. Wel is er inzicht in de sectoren met de grootste witte vlekken, zodat extra inzet van cao-partijen in die sectoren de meeste vruchten af kan werpen. De mogelijke oplossingen die hieronder worden voorgesteld kunnen op meerdere oorzaken betrekking hebben. Maar nu staat al vast dat exacte aantallen op wie de oorzaken en dus ook de oplossingen betrekking hebben, niet kunnen worden gegeven zolang er geen nader onderzoek beschikbaar is.

Acties en maatregelen

De Stichting van de Arbeid is vooral op zoek gegaan naar praktische en werkbare oplossingen die bovendien kunnen rekenen op draagvlak onder sociale partners en de pensioensector. De voorgestelde acties en maatregelen moeten worden gezien binnen de huidige context van arbeidsvoorwaardenvorming, wet- en regelgeving en marktordening. Daarbij is zoveel mogelijk gezocht naar oplossingen waarmee op de kortere termijn al een aanvang gemaakt kan worden. In de hieronder opgenomen mogelijke acties en maatregelen is geen rangorde aangebracht; zij dienen in zijn totaliteit bekeken te worden. Ze zijn onder te verdelen in:

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

De oplossingsrichtingen sluiten aan bij de gesignaleerde oorzaken, waarbij onderdeel A vooral betrekking heeft op sectoren en bedrijven waar geen cao-partijen actief zijn en onderdeel B op sectoren en bedrijven waar cao-partijen wel actief zijn.

A. ONGEBONDEN WERKGEVERS

Werkgevers die niet verplicht zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds maken zelf de keuze voor een pensioenregeling en de pensioenuitvoerder. Ze brengen de regeling veelal onder bij een verzekeraar, een premiepensioeninstelling (PPI) of een algemeen pensioenfonds (APF). Ook kunnen ze een eigen pensioenfonds (ondernemingspensioenfonds) hebben of sluiten ze zich vrijwillig aan bij een bedrijfstakpensioenfonds.

Gegeven de complexiteit, de psychologie en het gedrag onder zowel werknemers als werkgevers ten aanzien van pensioenen stelt de Stichting van de Arbeid voor om op drie verschillende terreinen met specifieke acties te komen:

- het vergroten van het pensioenbewustzijn,
- het verlagen van barrières om over te gaan tot het aanbieden van een pensioenregeling, en
- het eenvoudiger maken van de aansluiting bij pensioenfonds en van het onderbrengen van pensioenregelingen bij een verzekeraar of een PPI.

Bewustwording werknemers

Uit gedragswetenschappelijke onderzoek¹⁶ blijkt dat Nederlanders het belang van pensioen in het algemeen erkennen maar dat het daadwerkelijk handelen wordt uitgesteld. Niet alle voor- en nadelen zijn goed in beeld heeft en keuzes worden daarmee uitgesteld. Ze hebben echter geen weet van de (financiële) gevolgen van uitstel. Zeker bij de overgang naar een stelsel met degressieve opbouw zullen de financiële consequenties aanzienlijk groot zijn als pas op latere leeftijd met de opbouw van pensioen wordt begonnen.

1. *Campagne pensioenbewustzijn*

Het is van belang dat met algemene voorlichting – ter ondersteuning van de overige acties en maatregelen – werknemers worden bereikt die (nog) geen pensioen opbouwen. Daarbij zal het accent niet zozeer moeten liggen op de boodschap dat het opbouwen van pensioen belangrijk is maar vooral op het belang om zo vroeg mogelijk te beginnen. Aan de hand

¹⁶ Zie: Krijnen, Breugelmans, Zeelenberg, & Van der Schors, 2017.

van concrete voorbeelden zouden de financiële consequenties inzichtelijk gemaakt kunnen worden. De Stichting roept de overheid op om samen met de pensioensector (en het Pensioenregister) hierover een ‘pensioencampagne’ op te zetten, die gekoppeld kan worden aan de introductie van een nieuw pensioenstelsel. Communicatiedeskundigen zullen vooral moeten kijken op welke wijze jongeren maximaal bereikt kunnen worden¹⁷. Daarbij kan het meer bekendheid geven aan en het stimuleren van het gebruik van mijnpensioenoverzicht.nl worden betrokken. Jongeren die nog geen pensioen hebben opgebouwd, zouden via andere wegen moeten worden benaderd omdat ze op mijnpensioenoverzicht.nl geen aanvullend pensioen kunnen terugvinden. Wellicht kunnen hier het Nibud en het platform Wijzer in geldzaken een rol bij spelen.

Via de Belastingdienst en mijnpensioenoverzicht.nl¹⁸ zijn al veel data voorhanden over welke werknemers wel en welke geen pensioen opbouwen. De Stichting adviseert de mogelijkheden te verkennen om werknemers een automatisch bericht te sturen als er geen pensioen wordt opgebouwd. Daarbij kan ook gewezen worden op het handelingsperspectief, de fiscale mogelijkheden en de risico’s indien er geen pensioenopbouw plaatsvindt.

2. *Personeelsvertegenwoordigers / ondernemingsraden*

Naast het vergroten van de kennis van werknemers over de gevolgen van het ontbreken van een pensioenregeling, is het uiteraard ook van belang dat ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers - bij ontbreken van een cao - hierover goed geïnformeerd worden. In het *Voorbeeldreglement ondernemingsraden* van de SER¹⁹ wordt vooral aandacht besteed aan het instemmingsrecht ingeval er een pensioenregeling wordt ingevoerd of gewijzigd. De SER is gevraagd in de informatieverstrekking aan ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers ook aandacht te besteden aan het belang om een pensioenregeling te hebben. Tevens is gevraagd aan de SER om daarbij aan te bevelen dat ‘het begrijpen van de pensioenregeling’ een vast onderdeel uitmaakt van de scholing van orleden. De SER heeft hier positief op gereageerd en beziet op welke wijze dit het beste kan worden ingevuld.

3. *Communicatie in Engels*

Voor werknemers die de Nederlandse taal niet machtig zijn, is het belangrijk dat informatie en voorlichting over het belang van pensioen toegankelijk en laagdrempelig is. Pensioenfondsen die in een sector opereren waarin buitenlandse ondernemers actief zijn, zorgen er in het algemeen voor dat voorlichting en informatie niet alleen in de Nederlandse taal wordt gegeven. De Stichting van de Arbeid kan zich bijvoorbeeld voorstellen dat - in aanvulling op de verwijzing door de Belastingdienst - mijnpensioenoverzicht.nl naast het Nederlands ook de mogelijkheid geeft de website in het Engels te raadplegen.

Bewustwording werkgevers

Werkgevers blijken uit het kwalitatieve onderzoek van het CBS naar de witte vlek in 2013²⁰ verschillende motieven te hebben om geen pensioenregeling aan hun werknemers aan te bieden:

- de hoge kosten van een pensioenregeling waardoor het financieel niet haalbaar is;

¹⁷ Zo hebben de jongerenorganisaties aangegeven dat bijvoorbeeld gedacht kan worden aan vlogs met bekende Nederlanders.

¹⁸ Op mijnpensioenoverzicht.nl worden real time gegevens opgehaald bij de van toepassing zijnde pensioenuitvoerders en de SVB. Hiermee krijgt een burger inzicht in de totale pensioenopbouw.

¹⁹ Zie: <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/voorbeeldreglement-ondernemingsraden>.

²⁰ Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2017/22/kwalitatief-onderzoek-bij-analyse-witte-vlekken>.

- de verantwoordelijkheid ligt bij de werknemers door hun een bedrag ter beschikking te stellen;
- er is van oudsher geen pensioenregeling;
- weinig vertrouwen in pensioenfondsen zeker bij de huidige lage rentestanden;
- extra administratieve verplichtingen;
- de competitieve markt waarin ook veel zzp'ers actief zijn staat een pensioenregeling vanwege een 'level playing field' in de weg.

4. *Hr-afdelingen, financieel managers, accountants en administratiekantoren*

De Stichting hecht eraan dat vooral hr-afdelingen, financieel managers, administratiekantoren en accountants – zeker bij die ondernemingen die geen pensioenregeling kennen of waar een deel van het personeel niet onder een regeling valt - via gerichte communicatiekanalen worden voorgelicht over het belang van pensioenopbouw voor werknemers en dat het aanbieden van een pensioenregeling als onderdeel moet worden gezien van een volwaardig arbeidsvoorwaardenpakket. Zeker ten tijde van krapte op de arbeidsmarkt kan erop gewezen worden dat pensioen een belangrijk onderdeel is van het totale arbeidsvoorwaardenpakket om personeel aan te trekken en aan zich te binden. Werkgevers kunnen door accountants en administratiekantoren uitdrukkelijk gewezen worden op de risico's als ze mogelijk wel onder een verplichtstelling vallen maar zich niet hebben aangemeld. Het laatste kan helpen om de problemen rondom handhaving bij bedrijfstakpensioenfondsen te verkleinen. Administratiekantoren en accountants kunnen zien of een werkgever wel of niet pensioenpremies afdraagt. Zij moeten meer dan tot op heden een rol spelen bij de bewustwording van de werkgever van het belang van het aanbieden van een pensioenregeling en de risico's ingeval er sprake is van een eventuele verplichtstelling. Administratiekantoren organiseren vaak informatiebijeenkomsten voor hun klanten en hebben doorgaans een nieuwsbrief waarin zij uitdrukkelijker aandacht zouden kunnen besteden aan de arbeidsvoorwaarde pensioen. Accountants zouden bij het ontbreken van een pensioenregeling standaard in de accountantsverklaring de werkgever kunnen wijzen op het belang en de risico's. Daarbij gaat het niet alleen om risico's ten aanzien van mogelijke nabetalingen in geval van een verplichtstelling maar ook om risico's voor werknemers die minder voorspelbaar zijn en waartegen een pensioenregeling een aanvullende dekking biedt, zoals overlijden en arbeidsongeschiktheid.

De Stichting van de Arbeid zal voor 1 januari 2021 in gesprek gaan met de grootste administratiekantoren, de beroepsvereniging voor accountants (NBA) en de vereniging voor accountants en administratiekantoren SRA om hen te informeren over de belangrijke rol die zij spelen bij het bijstaan van werkgevers door hen te wijzen op de verplichtingen en risico's.

5. *Attendering startende ondernemers door KvK*

Er zijn zeer veel instanties die informatie verstrekken aan startende ondernemers, zoals de Kamer van Koophandel, de Belastingdienst, ministeries, gemeenten, banken, verzekeraars en brancheorganisaties. De informatie is echter versnipperd, is niet altijd objectief en heeft vaak betrekking op een deelterrein. De informatievoorziening voor startende werkgevers over het in dienst nemen van de eerste werknemer(s) is veel schaarser. De Kamer van Koophandel (KvK) is een van de weinige instanties die startende werkgevers wegwijs probeert te maken. In de informatievoorziening van de KvK worden onder meer de stappen die doorlopen moeten worden en de verplichtingen die hiermee gepaard gaan, aangegeven²¹. Daarbij wordt er echter niet op gewezen of de werkgever ook moet nagaan

²¹ Zie: <https://ondernemersplein.kvk.nl/stappenplan-personeel-aannemen/>

of er al een cao- en pensioenregeling van toepassing zijn. De Stichting pleit ervoor dat de KvK in de voorlichting aan startende werkgevers erop wijst dat nagegaan moet worden of er een bedrijfstakpensioenregeling - als onderdeel van een cao - van toepassing is. Als er geen bedrijfstakpensioenregeling is, kan de werkgever er vervolgens door de KvK op worden geattendeerd dat het opbouwen van pensioen in het kader van goed werkgeverschap gewenst is. Door de KvK kan bijvoorbeeld ook na ommekomst van twee of drie jaar aan startende ondernemers via digitale weg een 'verjaardagskaart' worden gestuurd. Hierin zouden naast felicitaties dat het bedrijf de eerste moeilijke jaren is doorgekomen ook de vraag of er inmiddels een pensioenvoorziening is getroffen voor de werknemers en de boodschap dat het aanbieden van de arbeidsvoorwaarde pensioen hoort bij een 'volwassen werkgever' kunnen worden opgenomen.

De Stichting van de Arbeid biedt aan om de teksten van de KvK op ondernemersplein.nl over pensioenaangelegenheden kritisch te bezien en eventuele suggesties voor verbeteringen aan te reiken.

6. Voorlichting buitenlandse bedrijven

Buitenlandse bedrijven spiegelen dikwijls de arbeidsvoorwaarden aan die die in het eigen land gebruikelijk zijn. Voor deze bedrijven die zich in Nederland vestigen kan algemene voorlichting over het Nederlandse pensioenstelsel het bewustzijn vergroten dat de arbeidsvoorwaarde pensioen een gebruikelijk onderdeel is van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en dat deze daarmee belangrijk is om goed personeel aan te trekken. Dit kan bijvoorbeeld worden vormgegeven bij de voorlichting die de KvK verstrekt bij de inschrijving, door notarissen bij het opstellen van statuten en bedrijfsadviseurs die buitenlandse bedrijven helpen bij het realiseren van een vestiging in Nederland.

Voor werkgevers die de Nederlandse taal niet machtig zijn, is het belangrijk dat informatie toegankelijkheid en laagdrempelig is. Pensioenuitvoerders die in een sector opereren waarin buitenlandse ondernemers actief zijn, zorgen er in het algemeen voor dat voorlichting en informatie niet alleen in het Nederlands wordt gegeven. Het is wenselijk dat de informatie van de KvK over pensioen in meerdere talen ter beschikking komt, te beginnen in het Engels.

Laagdrempeligheid voor (kleine) werkgevers

Voor kleinere werkgevers en startende ondernemers kunnen de administratieve verplichtingen van en de advieskosten voor een pensioenregeling als hoog ervaren. Ondanks dat het belang van een pensioenregeling wordt ingezien, ziet men zich - vanwege de complexiteit van onder meer steeds wijzigende wet- en regelgeving - steeds weer opnieuw genoodzaakt een pensioenadviseur in te schakelen. Dit kan voor kleinere werkgevers een vrij kostbare aangelegenheid zijn. Een werkgever kan om die reden afzien van een pensioenregeling en eventueel zijn werknemers een compensatie geven om zelf iets te regelen.

7. Inschakeling adviseurs

Pensioenadviseurs moeten Wft-gecertificeerd zijn als ze werkgevers adviseren over een pensioenregeling. Voor kleine werkgevers zijn de kosten voor het inschakelen van een pensioenadviseur relatief hoog, onder meer omdat pensioenadviseurs vanwege het toezicht door de AFM - dat pas achteraf plaatsvindt - vaak 'het zekere voor het onzekere nemen'. De dienstverlening wordt dan diepgaand en breed ingestoken, terwijl dit zeker voor kleinere werkgevers vaak niet nodig is. De Stichting van de Arbeid constateert dat het door de AFM uitgebrachte visiedocument voor de markt van de financiële dienstver-

lening *Dienstverlening op maat* (DOM-methode, 2013) ook toegepast zou kunnen worden bij pensioenadviesing²². Om de pensioenadvieskosten bij kleinere werkgevers te beperken, stelt de Stichting van de Arbeid voor dat de sector (bijvoorbeeld onder coördinatie van Adfiz) in afstemming met de AFM zo spoedig mogelijk een handreiking voor de dienstverlening op maat door pensioenadviseurs opstelt. Hiermee zou er vooraf meer duiding en duidelijkheid moeten komen hoe breed en diepgaand de dienstverlening aan kleinere werkgevers noodzakelijk is, waarbij er altijd rekening zal moeten worden gehouden met de specifieke situatie.

8. *'Execution only' en basisproduct*

Kleinere werkgevers kunnen middels 'execution only' (zelf regelen van een pensioenvoorziening zonder inschakeling van een Wft-gecertificeerde pensioenadviseur) de advieskosten van pensioenadviseurs beperken of voorkomen. Voor een werkgever met weinig werknemers in dienst zijn de pensioenadvieskosten namelijk relatief hoog ten opzichte van de premie-inleg. Dit leidt tot een dilemma. Enerzijds is het van belang dat werkgevers adequaat geadviseerd worden bij de totstandkoming van een pensioenregeling. Pensioen is immers een complex product. Anderzijds kunnen de eisen rondom advies een te hoge barrière vormen. De consequentie kan zijn dat kleine werkgevers vanwege de complexiteit en de steeds wijzigende wet- en regelgeving besluiten af te zien van het aanbieden van een pensioenregeling aan hun werknemers. In het kader van de doelstelling de witte vlek terug te dringen legt de Stichting van de Arbeid binnen dit dilemma het zwaartepunt bij het verlagen van de barrière voor pensioenopbouw maar wel onder strikte voorwaarden. Om deze kleine (en startende) werkgevers ten dienste te zijn, stelt de Stichting van de Arbeid voor dat sociale partners samen met de pensioensector en indien gewenst in afstemming met de AFM, een basis-pensioenregeling voor kleine werkgevers ontwikkelen waarbij ook de zorgplicht binnen de wettelijke mogelijkheden zoveel mogelijk wordt ondervangen. Deze basis-pensioenregeling die alleen bedoeld is voor kleine (startende) werkgevers²³ zal zo moeten worden vormgegeven dat sprake is van een ingroeimodel waarbij een laagdrempelige 'instapregeling' binnen enkele jaren stapsgewijs toegroeit naar een pensioenproduct dat als 'volwaardig' kan worden getypeerd.

9. *Handreiking*

Om de totstandkoming van een pensioenregeling te bevorderen en eenvoudiger te maken voor werkgevers is het gewenst dat het Verbond van Verzekeraars, de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid gezamenlijk een generieke handreiking opstellen, die iedere werkgever in staat stelt de te doorlopen stappen te leren kennen en te begrijpen. Dit naar analogie van de eerder door de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars opgestelde checklist voor werkgevers met betrekking tot de pensioenvoorlichting aan werknemers²⁴. De op te stellen handreiking is informatie die onder meer via de KvK en via brancheorganisaties kan worden verspreid. In bijlage 4 is een handreiking op hoofdlijnen opgenomen die nog verder uitgewerkt kan worden.

²² Het document *Dienstverlening op maat* van de AFM is [hier](#) te downloaden.

²³ In dit verband verstaat de Stichting onder 'kleine werkgevers' de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben. 35% van deze werkgevers biedt namelijk geen pensioenregeling aan hun werknemers aan. Bovendien is er voor de werknemers bij deze kleine werkgevers weinig geregeld in het kader van de medezeggenschap.

²⁴ Deze checklist kan [hier](#) bekeken worden.

Vrijwillige aansluiting

De statuten van een bedrijfstakpensioenfonds bevatten onder meer bepalingen over de reikwijdte dat wil zeggen voor welke sector(en) en bedrijf/bedrijven het pensioenfonds de uitvoering van de pensioenregeling verzorgt.

10. Vrijwillige aansluiting

Naast het onderbrengen van een pensioenregeling bij een verzekeraar, PPI of APF kunnen ongebonden werkgevers ook kiezen voor een eigen pensioenfonds of in sommige gevallen voor een vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds. Om de witte vlekken in aanpalende sectoren te beperken, roept de Stichting van de Arbeid partijen op om - binnen de kaders van de artikelen 121 en 121a van de Pensioenwet - te bezien of ruimere mogelijkheden voor vrijwillige aansluiting in de statuten opgenomen kunnen worden. Ook de toezichthouder zal hier medewerking aan moeten verlenen. Voor het ABP geldt een bijzondere situatie namelijk dat de werkingssfeer wettelijk is bepaald. Bekken zou kunnen worden of deze wettelijke bepalingen herzien kunnen worden waardoor bijvoorbeeld meer onderwijsinstellingen onder de verplichtstelling kunnen worden gebracht.

Cao-partijen

Hoewel er in het algemeen in sectoren waar cao-partijen actief zijn een pensioenregeling geldt, bevinden zich hieronder ook sectoren en bedrijven die van oudsher geen pensioenregeling hebben. Ook kunnen er in pensioenregelingen toetredingsvoorwaarden - zoals een leeftijdsgrens, wachttijd en drempelperiode - zijn opgenomen waardoor een deel van de werknemers (nog) geen pensioen opbouwt.

11. Aanbeveling cao-partijen

De Stichting van de Arbeid zal cao-partijen oproepen om:

- indien er geen pensioenregeling is afgesproken, serieus te onderzoeken op welke wijze een pensioenregeling kan worden gerealiseerd (als er helemaal geen arbeidsvoorwaarden-cao van toepassing is, kan overwogen worden om alleen voor de arbeidsvoorwaarde pensioen een cao af te spreken);
- indien de verantwoordelijkheid voor pensioenopbouw bij de werknemer is neergelegd middels het verstrekken van een compensatiebedrag, af te spreken dat werkgevers de werknemers informeren over mogelijke aanbieders, de werknemer hiervoor bijvoorbeeld een keer in de drie jaar een financieel advies kan inwinnen dan wel om alsnog te overwegen een pensioenregeling in de tweede pijler af te spreken.

De Stichting van de Arbeid zal na het zomerreces een aanbeveling aan cao-partijen uitbrengen (zie ook actiepunt 18).

B. GEBONDEN WERKGEVERS

Werkings sfeer

Sectoren staan niet stil. In veel bedrijfstakken gaan technologische ontwikkelingen sneller dan ooit en arbeidsrelaties en arbeidsvormen veranderen in een hoog tempo. De werkingssfeer van vooral verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen moet hier nauw op blijven aansluiten en dit kan regelmatig tot een herformulering van de werkingssfeer noodzaken. Het niet helder definiëren van een verplichtstelling leidt ertoe dat het onduidelijk is voor een ondernemer of deze al dan niet onder een bepaald bedrijfstakpensioenfonds valt waardoor een witte vlek kan ontstaan. Bovendien kunnen ondernemers negatief worden verrast met een melding dat zij met

terugwerkende kracht toch onder een bedrijfstakpensioenfondsen vallen. Dit komt het draagvlak voor het pensioenstelsel niet ten goede.

12. *Actualisering werkingssfeer*

Het actueel houden van de werkingssferen voor de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen is voor het tegengaan van de witte vlekken binnen sectoren van groot belang:

- Nieuwe witte vlekken ontstaan ook in ‘oude’ bedrijfstakken. Bedrijven en bedrijfstakken waren vroeger vooral georganiseerd rondom het product of gelijksoortige producten. Vooral door technologische ontwikkelingen richten innovaties zich steeds meer op het proces met gebruikmaking van nieuwe ICT-mogelijkheden. Daarbij valt te denken aan online reisbureaus en online supermarkten waarbij de vraag ontstaat of het gaat om aan de bedrijfstak gebonden activiteiten of bijvoorbeeld om bezorgdiensten of bemiddelaars. Cao-partijen zijn zich niet altijd op tijd ervan bewust dat deze activiteiten zich binnen de eigen bedrijfstak manifesteren. Sociale partners moeten deze nieuwe ontwikkelingen binnen de sector goed in beeld krijgen en de activiteiten zoveel mogelijk onder de verplichtstelling van de pensioenregeling brengen voor zover de representativiteit dit toelaat.
- Zeker voor (startende) bedrijven die meerdere activiteiten hebben of waarvan de hoofdactiviteit niet een vaststaand gegeven is, kan het onduidelijk zijn onder welk pensioenfonds het bedrijf valt. Het is belangrijk dat cao-partijen en bedrijfstakpensioenfondsen elke keer bij de aanpassing van de verplichtstelling de formulering van de werkingssfeer kritisch bekijken en zo nodig aanpassen als uit de handhaving is gebleken dat er in de praktijk onduidelijkheden zijn. Een duidelijke afbakening en omschrijving van de werkingssfeer is gewenst.
- Het is voor de helderheid van de werkingssferen en de reputatie van de pensioensector goed dat cao-partijen en pensioenfondsen in aanpalende bedrijfstakken de werkingssferen veelal onderling goed op elkaar afstemmen om te voorkomen dat er een overlap dan wel een grijs gebied ontstaat. Dit gebeurt echter nog niet overal.
- In samenhang met de bovenstaande punten zouden cao-partijen ook kunnen besluiten om de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds - voor zover mogelijk binnen de bandbreedte van de representativiteit – uit te breiden om een verplichtstelling af te dwingen voor bedrijven die andersoortige activiteiten ontplooien maar die wel een nauwe samenhang hebben met de sector. Dit kan alleen indien daar draagvlak voor bestaat en past binnen de bandbreedte van de representativiteit. Op deze manier kan een witte vlek worden weggenomen.
- Overigens sluiten de criteria waarop de hoofdactiviteit wordt bepaald door bedrijfstakpensioenfondsen niet altijd aan op de wijze waarop de KvK en het CBS dit bepalen. Pensioenfondsen hanteren voor de werkingssfeer van de verplichtstelling bijvoorbeeld ook criteria als omzet en het aantal voltijd equivalenten. Het is gewenst dat cao-partijen bij de bepaling van de werkingssfeer zoveel mogelijk aansluiting zoeken bij de wijze waarop de SBI-indeling wordt bepaald (zie in dit verband ook punt 23). Hierbij realiseert de Stichting van de Arbeid zich dat dit geen gemakkelijk vraagstuk is omdat hiermee de verplichtstelling in sommige sectoren wijzigingen kan ondergaan en gevolgen voor de handhaving kan hebben.

Het standaard ‘knippen en plakken’ van de werkingssfeer bij een aanpassing of verlenging van de verplichtstelling moet niet een automatisme worden. Bij wezenlijke verschuivingen in de sector moeten cao-partijen ook bereid zijn tussentijds binnen de periode van vijf jaar van de verplichtstelling, de werkingssfeer te herzien. Cao-partijen worden opge-

roepen om voor 1 januari 2024 de werkingssfeer te actualiseren en deze vervolgens periodiek (ten minste eens per vijf jaar) te herzien en - voor zover dit nog niet gebeurt - af te stemmen met cao-partijen en pensioenfondsen van aanpalende sectoren.

Overigens is het in dit verband ook van belang dat het ministerie van SZW bij aanvragen voor een verplichtstelling kritisch blijft kijken naar de werkingssferen en zo nodig cao-partijen oproept overleg te plegen met aanpalende sectoren.

Implementatie en uitvoering van verplichtstelling

Vooraf bedrijfstakingpensioenfondsen met veel kleine ondernemingen en een grote dynamiek wat betreft de doorstroming (zoals de kleinmetaal en de detailhandel) moeten flinke inspanningen plegen om alle bedrijven in beeld te krijgen en te houden die onder de werkingssfeer van het fonds vallen. Ze hebben hier belang bij omdat werknemers voor wie nooit pensioenpremies zijn afgedragen achteraf wel een pensioen kunnen claimen als zij onder de werkingssfeer van het fonds blijken te vallen²⁵. Bedrijven zijn er niet bij gebaat om langere tijd in een sector actief te zijn zonder zich ervan bewust te zijn dat ze zich hadden moeten aanmelden bij een pensioenfonds. Formeel zullen ze dan namelijk met terugwerkende kracht pensioenpremies moeten afdragen. Dit kan tot forse naheffingen leiden, zeker naarmate de periode van terugwerkende kracht oploopt tot een aantal jaren. De rekeningen kunnen van dien aard zijn dat een faillissement niet is uitgesloten. De Stichting van de Arbeid doet daarom een aantal aanbevelingen ter bevordering van een goede implementatie en uitvoering van de verplichtstelling.

13. Handhaaf sectorcodes

Het voornemen van het kabinet dat de Belastingdienst en UWV geen sectorcodes meer hoeven bij te houden (als na de sectorale WW-premies ook de sectorale Whk-premies zouden worden afgeschaft), zal een stap terug betekenen in het handhavingsbeleid voor bedrijfstakingpensioenfondsen omdat sectorcodes een belangrijke bron vormen om te bepalen of een bedrijf onder de verplichtstelling valt. Zolang er geen goed alternatief is, pleit de Stichting van de Arbeid ervoor om de sectorcodes en de actualisering daarvan in stand te houden.

14. Sluitende SBI-indeling (duidelijkheid verplichtstelling aan de voorkant)

De KvK en daardoor ook het CBS beschikken niet altijd over actuele SBI-codes. Na de inschrijving kunnen bedrijven bij de KvK een andere SBI-code opgeven als de hoofdactiviteit wijzigt, maar het is weinig bekend dat dit gemeld moet worden en vaak realiseren bedrijven zich ook niet dat ze onder een andere SBI-code vallen. Als een bedrijf wel een andere hoofdactiviteit heeft doorgegeven aan de KvK, dan krijgt het CBS hierover een bericht. Het CBS checkt alleen voor bedrijven met meer dan 20 werknemers of de nieuwe SBI-code terecht is en verwerkt die in de sectorindeling. Hierdoor geeft de SBI-indeling niet een nauwkeurig beeld van de bedrijven en werknemers die actief zijn binnen een bepaalde sector. Voor een goede implementatie en uitvoering van de verplichtstelling zal het effectief zijn als de SBI-codering beter aansluit op de praktijk en checks ook worden uitgevoerd bij kleine bedrijven. Dit kan enerzijds door de gegevensuitwisseling in de keten Belastingdienst/UWV en KvK/CBS op dit punt te optimaliseren en anderzijds door

²⁵ Uit jurisprudentie blijkt dat een werknemer die onder de verplichtstellingsbeschikking van een bedrijfstakingpensioenfonds valt, behoudens evidente gevallen van 'boze opzet', aanspraak heeft op pensioen, ook als de werkgever de werknemer (per abuis of met opzet) niet heeft aangemeld, als bij de werknemer geen premie is ingehouden en/of die premie niet is afgedragen. Zie onder meer het vonnis van de Rechtbank Noord-Holland van 6 maart 2013.

met enige regelmaat een (verplichtende) uitvraag te doen bij werkgevers wat de hoofdactiviteit is. Ook kunnen werkgevers actief opgeroepen worden uit zichzelf regelmatig te controleren of de hoofdactiviteit nog overeenkomt met de bij de KvK geregistreeerde SBI-code. Daarvoor kan gebruik gemaakt worden van de 'typeermodule'²⁶ van het CBS. Een sluitende en actuele registratie van de SBI-codes aan de hand van de hoofdactiviteit zorgt ervoor dat het voor werkgevers duidelijker is of zij bij een pensioenfonds, en zo ja bij welk, zijn aangesloten. Bovendien zijn deze ondernemingen dan makkelijker te traceren voor pensioenfondsen.

De Stichting van de Arbeid realiseert zich dat een actualisering van de SBI-codering een flinke inspanning met zich meebrengt en niet van de een op de andere dag gerealiseerd kan worden. Gelet op het belang doet de Stichting echter een dringend beroep op de KvK, het CBS en - als de belangrijkste financier van deze organisaties - de rijksoverheid om de actualisering van de SBI-codering op te pakken en uit te werken.

15. *Verwijzing naar pensioenfondsen*

Een goede uitvoering van de implementatie van de verplichtstelling zal erbij gebaat zijn als de KvK bij de inschrijving en bij de wijziging van de hoofdactiviteit een bedrijf kan doorverwijzen naar het betreffende pensioenfonds. Dit vergt een goede data-uitwisseling tussen KvK/CBS en de pensioenfondsen (hiervoor is een koppeling tussen de SBI-sectorindeling en de werkingssferen van de bedrijfstakpensioenfondsen nodig).

De Stichting van de Arbeid roept de overheid op om samen met de Pensioenfederatie voor 1 januari 2022 te onderzoeken of een module kan worden ontwikkeld waarmee ondernemers bij inschrijving of bij de wijziging van bedrijfsactiviteiten automatisch bericht krijgen bij welk pensioenfonds ze al dan niet verplicht zijn ingeschreven.

16. *Toets verplichtstelling*

Wft-gecertificeerde pensioenadviseurs worden in Wft-adviestrajecten geacht als een van de eerste acties te toetsen of een werkgever onder een verplicht gesteld pensioenfonds valt. Kleine werkgevers die bijvoorbeeld vanwege de relatief hoge advieskosten ten opzichte van de pensioenpremies afzien van het inschakelen van een pensioenadviseur, zouden erbij gebaat zijn als administratiekantoren wijzen op het belang van een toets of er een verplichtstelling van toepassing is. Zij kennen vaak de sector en de daarin aanwezige bedrijfstakpensioenfondsen. Ook accountants in hun rol van adviseur en controleur zouden hierop moeten attenderen (zie ook actiepunt 4).

De Stichting van de Arbeid gaat nog voor 1 januari 2021 in gesprek met de grootste administratiekantoren en beroepsvereniging accountants (NBA) om hen te informeren over de belangrijke rol die zij spelen in het bijstaan van werkgevers en hen te vragen werkgevers te wijzen op de verplichtingen en risico's van een verplichte aansluiting bij bedrijfstakpensioenfondsen.

17. *Modernisering en/of intensivering handhavingsbeleid*

Bedijfstakpensioenfondsen zijn verantwoordelijk voor de handhaving van de verplichtstelling in een sector. Door de toegenomen dynamiek van de economie is dit steeds lastiger. De Stichting roept pensioenuitvoerders op om gezamenlijk te kijken op welke manier technologische ontwikkelingen (bijvoorbeeld data science / kunstmatige intelligentie) kunnen bijdragen tot een effectievere en efficiëntere handhaving te komen.

²⁶ Op de [website van het CBS](#) is de typeermodule te raadplegen.

Een bedrijfstakpensioenfonds stelt in samenspraak met cao-partijen het handhavingsbeleid vast en welke middelen hiervoor worden ingezet. Hierbij spelen ook kostenoverwegingen een rol. Pensioenfondsen streven naar lage uitvoeringskosten en transparantie daarover²⁷. Vereenvoudiging van werkingssfeerbepalingen en eenvoud in handhaving geven zicht op lagere kosten. Wanneer cao-partijen tot een meer eenduidige beschrijving en definiëring van verplichtstelling komen, zal het ook eenvoudiger worden voor pensioenuitvoerders om tot een beter handhavingsbeleid op deze verplichtstelling te komen. De meer eenduidige beschrijving en definiëring van verplichtstellingen is ook noodzakelijk voor de acceptatie en het draagvlak voor een strikter handhavingsbeleid. Kosten van handhaving moeten daarnaast ook positiever worden geapprecieerd door onder meer DNB en de politiek.

Voor witte werknemers die wel onder de verplichtstelling vallen, levert een goede handhaving direct een voordeel op omdat ze voortaan wel pensioen gaan opbouwen. Voor de overige deelnemers zal dit op langere termijn ook voordelen opleveren. Met een intensief handhavingsbeleid kan voorkomen worden dat er in de toekomst alsnog aanspraken ontstaan voor witte werknemers zonder dat hier betaalde premies tegenover staan (met een opwaartse druk op premies tot gevolg). Een goed handhavingsbeleid zorgt er ook voor dat er sprake is van een level playing field binnen een sector en dat er niet geconcurrereerd wordt met arbeidsvoorwaarden. Bovendien is voldoende aanwas van actieve deelnemers in het belang van de continuïteit van het fonds en alle deelnemers.

Cao-partijen

Naast de hierboven genoemde aandachtspunten voor cao-partijen kunnen door cao-partijen afgesloten pensioenregelingen toetredingsvoorwaarden bevatten waardoor een deel van de werknemers (nog) geen pensioen opbouwt. Een voorbeeld hiervan zijn wachttijden. De meeste pensioenregelingen hanteren bovendien een leeftijdsgrens van 21 jaar vanaf wanneer een werknemer pensioen kan opbouwen. Hoewel een lagere leeftijdsgrens niet in formele zin de witte vlek verlaagt²⁸, lijkt het de Stichting van de Arbeid wel gewenst dat cao-partijen bezien of een verlaging van de leeftijdsgrens tot de mogelijkheden behoort. Dit tegen de achtergrond van het gegeven dat het vroegtijdig beginnen met pensioenopbouw in het nieuwe pensioencontract aan relevantie wint en dat in het algemeen werknemers in zware beroepen eerder aanvangen met betaalde arbeid te verrichten.

18. Aanbeveling cao-partijen

De Stichting van de Arbeid zal cao-partijen oproepen:

- om te komen tot een heldere afbakening en omschrijving van de werkingssfeer van de verplichtstelling;
- om voor zover dit nog niet gebeurt met cao-partijen in aanpalende sectoren te komen tot een heldere onderlinge afbakening van de werkingssferen van de verplichtstelling;
- te bezien of de eventueel gehanteerde toetredingsvoorwaarden verlaagd dan wel afgeschaft kunnen worden; zie in dit verband tevens de oproep aan cao-partijen in het uitzendwezen en de aanbeveling om de Pensioenwet op dit punt aan te passen (pagina 19).
- te bezien of - indien van toepassing - een verlaging van de wettelijke leeftijdsgrens van 21 jaar – gelet op de specifieke kenmerken van de sector of het bedrijf – in de rede ligt en tot de mogelijkheden behoort.

²⁷ In dit verband wordt onder meer gewezen op de *Aanbevelingen Uitvoeringskosten* van de Pensioenfederatie.

²⁸ Onder de definitie van de witte vlek vallen alleen werknemers van 21 jaar of ouder.

De Stichting van de Arbeid zal direct na het zomerreces een aanbeveling aan cao-partijen uitbrengen (zie ook actiepunt 11).

C. ALGEMEEN

Algemeen

De Stichting van de Arbeid wil de omvang van de witte vlek en de effecten van maatregelen de komende jaren blijven monitoren en evalueren en zo nodig het pakket aan maatregelen bijstellen. Het onderzoek door het CBS naar de witte vlek voor de pensioenopbouw is daarvoor essentieel. Op dit moment maakt dit onderzoek echter geen deel uit van het vaste programma van het CBS maar betreft het een thematisch onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW. De Stichting van de Arbeid pleit ervoor om als vast programmaonderdeel elke twee jaar onderzoek te doen naar de witte vlek. Dan kunnen ontwikkelingen sneller gesignaleerd worden en kan het beleid om de witte vlek aan te pakken hierop worden aangepast.

Zoals uit de analyse van de witte vlek blijkt, is er een relatief grote groep werknemers die minder dan het minimumloon verdient en geen pensioen in de tweede pijler opbouwt. Behalve dat hier stagiairs onder vallen, geeft het onderzoek van het CBS verder geen helderheid omtrent de samenstelling van deze categorie, laat staan de oorzaken waarom er geen pensioen wordt opgebouwd. Het is wenselijk dat het CBS deze categorie in het eerstvolgende onderzoek beter in beeld brengt en daarbij een verklaring zoekt voor het relatief hoge aantal witte werknemers.

19. *Meld- en informatiepunt voor werkgevers en werknemers*

Om specifiek in beeld te krijgen welke bedrijven geen pensioenregeling hebben, worden bedrijven en werknemers zonder pensioenregeling opgeroepen zich tot hun brancheorganisatie, beroepsorganisatie of vakbond te richten om te bekijken wat eventueel de mogelijkheden zijn. Daarnaast pleit de Stichting van de Arbeid ervoor dat de SER een meld- en informatiepunt inricht. Hier kunnen werkgevers die geen pensioenregeling hebben zich melden en een handreiking zoals bedoeld in actiepunt 12 ontvangen. Werknemers zonder een pensioenregeling kunnen zich melden en gewezen worden op mijnpensioenoverzicht.nl. De meldingen kunnen als aanvullende informatie gebruikt worden op het CBS-onderzoek naar de witte vlek

20. *Belang van pensioen: Pensioen3daagse*

Naast het bereiken van specifieke doelgroepen is het nodig dat er een algemeen bewustzijn is van het belang van het (tijdig) opbouwen van pensioen. De Stichting van de Arbeid doet een oproep om de *Pensioen3daagse*²⁹ die jaarlijks georganiseerd wordt door *Wijzer in geldzaken*, in 2021 te wijden aan het tegengaan van de witte vlek.

Overigens heeft het CNV recent een onderzoek onder leden gehouden. Hieruit bleek dat 86% van de ondervraagden denkt dat wanneer er sprake is van een loondienstverband er automatisch pensioen wordt opgebouwd. 94% vindt dat de werkgever een meldplicht heeft en 86% van de ondervraagden zegt niet voor een werkgever te kiezen wanneer er geen pensioen wordt opgebouwd.

21. *Attending door werkgever*

De werkgever kan de werknemer op de volgende wijze bewuster maken van het feit of er sprake is van pensioenopbouw:

²⁹ Tijdens de Pensioen3daagse worden door tal van organisaties initiatieven ontplooid om tegelijkertijd een specifiek thema onder de aandacht te brengen.

- Bij vacatureteksten moet aangegeven worden of er wel of niet sprake is van een pensioenregeling als arbeidsvoorwaarde. Hoewel de Pensioenwet al een bepaling bevat dat de werknemer hierover geïnformeerd moet worden bij de aanvang van een dienstverband lijkt dit in de praktijk niet afdoende te zijn³⁰. Het informeren voorafgaand aan de indiensttreding is het beste moment voor de werknemer omdat deze dan nog het al of niet ontbreken van een pensioenregeling mee kan nemen in de afweging. Bij een volgende aanpassing van de Sollicitatiecode van de NVP zal de Stichting van de Arbeid aandringen om dit op te nemen. Hierop vooruitlopend zal de Stichting van de Arbeid dit onder de aandacht van cao-partijen brengen.
- Op de loonstrook wordt er voor betreffend loontijdvak aangegeven wat de pensioen-inleg is en wat er in totaal in betreffend kalenderjaar is ingelegd (vergelijkbaar met de vakantietoeslag).
- Op de jaaropgave wordt tevens vermeld hoeveel pensioenpremie is ingelegd als uitgesteld loon.

Indien er geen pensioenpremie wordt ingelegd, moet dit duidelijk blijken uit de vacaturetekst, de loonstrook en de jaaropgave. Het voordeel is bovendien dat de werknemer duidelijk wordt gemaakt dat niet alleen de werknemer maar juist de werkgever in het algemeen een groot deel van de pensioenpremie als uitgesteld loon inlegt.

D. OVERIG

22. *Aanbesteding en uitbesteding*

De Stichting geeft de overheid in overweging te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om bij aanbestedingsprocedures het hebben van een pensioenregeling als voorwaarde te stellen. (Europees) juridische en uitvoeringstechnische aspecten zouden deel uit moeten maken van dit onderzoek. Op dit moment hebben potentiële partijen zonder een pensioenregeling een voordeel ten opzichte van partijen die wel een pensioenregeling hebben en zij kunnen daardoor een lager tarief aanbieden. Om die reden kan de Stichting van de Arbeid zich voorstellen dat bij uit- en aanbesteding van werk de opdrachtgevers bij de overheid en in de marktsector als voorwaarde opnemen dat degenen die het werk gaan verrichten onder een pensioenregeling vallen of in het geval van zzp'ers deze zelf een pensioenregeling hebben getroffen.

Tot slot

De Stichting van Arbeid acht het van groot belang dat werknemers pensioen opbouwen. Niet alleen voor het individu maar ook vanwege het maatschappelijk en economisch belang. Cao-partijen spelen een belangrijke rol om afspraken hierover te maken en zij pakken die rol in het algemeen goed op door volwaardige pensioenregelingen af te spreken waarin naast het ouderdomspensioen ook het arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioen worden meegenomen. De toegenomen dynamiek van het bedrijfsleven en op de arbeidsmarkt heeft een opwaarts effect op de witte vlek. Zonder aanvullende acties en maatregelen is de kans groot dat de witte vlek alleen maar verder toeneemt. De Stichting van de Arbeid constateert dat het verkleinen van de witte vlek grote inspanningen vergt die niet alleen aan cao-partijen en pensioenuitvoerders gevraagd kan worden. Ook andere partijen, zoals de overheid, de Kamer van Koophandel,

³⁰ De tekst van artikel 7 lid 1 in de Pensioenwet luidt als volgt: *De werkgever informeert de werknemer binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of elektronisch of hij de werknemer al dan niet een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst doet, en zo ja, binnen welke termijn het aanbod wordt gedaan en wie de pensioenuitvoerder is.*

accountants en administratiekantoren zijn hierbij nodig. In bijlage 3 wordt aangegeven welke rol de Stichting van de Arbeid voor de betrokken partijen ziet weggelegd.

In bijlage 5 worden volledigheidshalve maatregelen genoemd die op zich voor de hand lijken te liggen maar die zeer principiële van aard zijn en onvoldoende draagvlak hebben. Ze zijn binnen de Stichting van de Arbeid en in het overleg met andere organisaties wel aan de orde gekomen en worden om die reden kort opgesomd.

BIJLAGE 1: Brief van de minister van SZW 11 september 2019



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
2594AW Den Haag



Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Pensioenbeleid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
hr. J.J. Hoekstra
JHoekstra@minszw.nl
hr. R. Beil
RBeil@minszw.nl

Onze referentie
2019-0000090848

Datum **11 SEP 2019**
Betreft Verzoek om een aanvalsplan op te stellen waardoor meer
mensen pensioen gaan opbouwen

Geachte heren De Boer en Busker, voorzitters van de Stichting van de Arbeid,

Bij de totstandkoming van het pensioenakkoord hebben wij gesproken over het feit dat zo'n 13% van de werknemers geen aanvullend pensioen opbouwt. Ik vind dit zorgelijk. In een nieuw stelsel waar het zwaartepunt van de pensioenopbouw aan het begin van de carrière ligt is het des te belangrijker dat jongeren voldoende pensioen opbouwen.

Ik vind het dan ook belangrijk dat we hebben afgesproken dat we, voorafgaand aan de introductie van het nieuwe stelsel, oplossingsrichtingen gaan vinden voor het terugdringen van de omvang van deze groep werknemers. Ik wil u daarom vragen om tot een aanvalsplan met concrete oplossingsrichtingen te komen en een tijdpad om deze oplossingsrichtingen te implementeren.

Op 19 juni heeft de Tweede Kamer het pensioenakkoord besproken. Ook verschillende Kamerleden hebben hun zorg uitgesproken over het feit dat te veel werknemers geen aanvullend pensioen opbouwen. Ook heeft de Tweede Kamer via een motie van het lid Van Kent mij verzocht u te vragen concrete doelen te formuleren in het door u op te stellen aanvalsplan en dit voor het eind van dit jaar te presenteren.¹ Via de motie Bruins c.s. heeft de Kamer bovendien gevraagd om jongeren hierbij te betrekken.² Beide verzoeken breng ik graag aan u over. De moties onderstrepen dat de Tweede Kamer veel belang hecht aan het aanvalsplan. Ik begrijp dat deze verzoeken, zeker in combinatie, lastig te realiseren zijn voor het einde van het jaar.

Graag bied ik mijn ondersteuning aan bij de totstandkoming hiervan.

Hoogachtend,

de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

¹ Kamerstukken II, 2018-2019, 32 043, nr. 466

² Kamerstukken II, 2018-2019, 32 043, nr. 474

BIJLAGE 2: Toelichting verplichtstelling en representativiteit

In de *Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000* zijn de voorwaarden opgenomen voor honoreren van een verzoek van cao-partijen voor een verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds. Een aanvraag voor een verplichtstelling – die gezamenlijk door georganiseerde werkgevers en georganiseerde werknemers moet worden ingediend - kan zich richten op één of meerdere bedrijfstakken binnen een bpf of op een deel van een bedrijfstak. Belangrijk is dat de werkingssfeer goed wordt omschreven. Daartoe moeten sociale partners de bedrijfsactiviteiten van de bedrijfstak(ken) benoemen. Daarbij hebben ze de mogelijkheid om bepaalde categorieën werknemers of bedrijven van de werkingssfeer uit te zonderen. In het geval van overlapping van werkingssfeer zullen de bij die bpf-en betrokken sociale partners zelf een oplossing moeten vinden. De minister van SZW heeft met de omschrijving van de werkingssfeer geen bemoeienis.

Een aanvraag in het kader van de verplichtstelling moet worden ingediend door een voldoende representatieve vertegenwoordiging van sociale partners in de bedrijfstak waarvoor verplichtstelling wordt gevraagd. De mate van representativiteit wat betreft de werkgeverspartijen wordt conform avv-beleid berekend: het aantal werknemers in dienst van de verzoekende georganiseerde werkgevers in de bedrijfstak ten opzichte van het totaal aantal werknemers in de betreffende bedrijfstak.

Wat de representativiteit van werknemersorganisaties betreft wordt van 'voldoende representatief zijn' uitgegaan als de betrokken werknemersorganisaties op grond van hun statuten bevoegd zijn tot het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden in de bedrijfstak die het betreft.

Bij het vaststellen of voldaan wordt aan het vereiste van een belangrijke meerderheid (representativiteit) worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Er is sprake van een belangrijke meerderheid wanneer de berekening van de representativiteit leidt tot een uitkomst van ten minste 60%.
2. Wanneer sprake is van een meerderheid tussen de 55% en 60% wordt dit ook als belangrijke meerderheid gekwalificeerd tenzij het draagvlak voor de verplichtstelling binnen de werkingssfeer gering is of als sprake is van een zeer scheve verdeling van de meerderheid ten opzichte van de minderheid. Een gering draagvlak kan onder andere blijken uit het feit dat niet alle betrokken werknemersorganisaties de aanvraag ondersteunen of uit de zienswijze tegen de verplichtstelling. Van een scheve verdeling is bijvoorbeeld sprake als de aanvraag alleen is ingediend namens grote bedrijven terwijl er in de bedrijfstak ook veel kleine bedrijven actief zijn.
3. In het geval van een meerderheid tussen de 50% en 55% zal in beginsel geen verplichtstelling plaatsvinden, tenzij er naar het oordeel van de minister van SZW sprake is van bijzondere omstandigheden.
4. Beneden de 50% is geen sprake van een meerderheid en kan verplichtstelling niet plaatsvinden.

BIJLAGE 3: Samenvatting voorstellen en actiepunten

Overheid / wetgever:

- algemene pensioencampagne (jongere) werknemers;
- gerichte voorlichting HR-afdelingen en financieel managers;
- vooraf instemming standaardregeling (AFM);
- attendering bij afwezigheid pensioenopbouw;
- nadere opdracht aan CBS regulier onderzoek witte vlek en in bijzonder bij minder dan WML (SZW/EZK);
- opdracht uitbreiding taak KvK met actualisering SBI-coderingen.

Kamer van Koophandel:

- sluitende SBI-indeling;
- bedrijven verwijzen naar pensioenfondsen;
- voorlichting startende ondernemers;
- voorlichting buitenlandse bedrijven;
- verspreiden handreiking werkgever.

Stichting van de Arbeid:

- breed samengestelde werkgroep implementatie acties en monitoring witte vlek;
- aanbevelingen cao-partijen;
- verzoek indienen voor thema Pensioen3daagse;
- overleg met NBA en SRA;
- suggesties voor ondernemersloket.nl opstellen.

SER:

- voorlichting ondernemingsraden (or) en personeelsvertegenwoordigers (pvt);
- meld- en informatiepunt.

Cao-partijen:

- alert zijn op ontwikkelingen in sector;
- heldere afbakening en actualisering werkingsfeer;
- onderzoek mogelijkheden regeling als die er niet is;
- wegnemen drempels in pensioenregelingen;
- cao-afpraak gratis pensioenadvies als werknemer zelf pensioen moet regelen;
- bedrijven met witte werknemers melden.

Pensioenuitvoerders:

- uitwerken handreiking voor werkgevers;
- afstemming werkingsferen;
- mogelijkheden vrijwillige aansluiting verruimen;
- intensiver handhavingsbeleid;
- samen met sociale partners opstellen basisregeling voor 'execution only';
- KvK informeren over werkinassfeer.

Adviseurs, accountants en administratiekantoren:

- algemene en gerichte voorlichting werkgevers;
- toetsing verplichtstelling.

BIJLAGE 4: Hoofdpijnen handleiding werkgevers

1. Toets verplichtstelling

Ga na of het bedrijf onder een verplicht gesteld pensioenfonds valt. Dit is vrijwel altijd het geval als het bedrijf ook onder een algemeen verbindend verklaarde cao valt. Ook kan het in de verplicht gestelde cao geregeld zijn dat een pensioenregeling moet worden aangeboden? Is dit correct?. Bij twijfel (bijvoorbeeld omdat er onzekerheid bestaat in welke sector het bedrijf actief is) kan bij de meest voor de hand liggende bedrijfstakpensioenfondsen en brancheorganisaties informatie worden ingewonnen.

Nota bene: check dit goed want als het bedrijf wel verplicht is zich aan te sluiten bij een pensioenfonds maar zich niet heeft aangemeld, kan een forse naheffing volgen, zeker als de niet aangesloten periode een langere periode beslaat.

JA

NEE

2. Aanmelden

Meld het bedrijf en de werknemers aan bij het verplichte bedrijfstakpensioenfonds. Het pensioenfonds heeft meer informatie over de aanmeldprocedure.

3. Informeren

Informeert werknemers (vaak kan het pensioenfonds hierbij behulpzaam zijn). Het gaat dan bijvoorbeeld over de kenmerken van de regeling, de keuzemogelijkheden en de premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

4. Arbeidsovereenkomst

Pas zo nodig de arbeidsovereenkomsten aan.

2. Overleg

Ga in overleg met een vakbond / vakbonden, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of medewerkers over de wenselijkheid van een pensioenregeling en zorg (indien van toepassing) voor instemming bij de eventuele vervolgstappen

Nota bene: maak de gevolgen van het niet tijdig opbouwen van pensioen duidelijk aan werknemers. Het repareren op latere leeftijd is aanzienlijk duurder dan op jonge leeftijd (hiermee starten op 55 in plaats van 25 jaar is al gauw drie-maal zo duur). Wijs ook op de gevolgen van het ontbreken

3. Keuze pensioenregeling

Er zijn verschillende pensioensystemen mogelijk waarbij de zekerheid over de hoogte van het pensioen en de zekerheid over de toekomstige pensioenlasten kunnen verschillen. Denk daarbij ook eraan om een nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen mee te nemen. Collectief regelen hiervan is vaak voordelig voor uw werknemers.

Nota bene: Het is raadzaam vanaf deze stap een pensioenadviseur in de arm te nemen als de expertise niet aanwezig is binnen het bedrijf.

3. Vergoeding

Als er om gefundeerde redenen geen pensioenregeling wordt aangeboden dan is het als secund best aan te bevelen een extra vergoeding te verstrekken aan de werknemers om zelf een pensioenvoorziening te treffen.

4. Informeren

Informeert werknemers over de mogelijkheden om een eigen pensioen op te bouwen.

Nota bene: het is raadzaam hierbij een adviseur in de arm te nemen als de expertise niet aanwezig is binnen het bedrijf.

5. Arbeidsovereenkomst

Pas zo nodig de arbeidsovereenkomsten aan.

4. Keuze pensioenuitvoerder

Nadat de uitgangspunten voor een pensioenregeling zijn geformuleerd, moet een geschikte pensioenuitvoerder gekozen worden. Dit kan een pensioenfonds (vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds, een eigen pensioenfonds of aansluiting bij een algemeen pensioenfonds) een verzekeraar of een premiepensioeninstelling zijn. Naast de kosten en uitvoerbaarheid van de regeling spelen bij de selectie ook zaken als een goede communi-

5. Aanmelden / sluiten van een uitvoeringsovereenkomst

Meld het bedrijf en de werknemers aan bij de pensioenuitvoerder. Het pensioenfonds, de verzekeraar of de PPI heeft meer informatie over de aanmeldprocedure.

6. Informeren

Informeer werknemers (vaak kan de pensioenuitvoerder hierbij behulpzaam zijn). Het gaat dan bijvoorbeeld over de kenmerken van de regeling, de keuzemogelijkheden en de premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

7. Arbeidsovereenkomst

Pas zo nodig de arbeidsovereenkomsten aan.

BIJLAGE 5: Maatregelen met grote implicaties en zonder draagvlak

De Stichting van de Arbeid wil vooral praktische en werkbare oplossingen bieden die bovendien kunnen rekenen op draagvlak onder sociale partners en de pensioensector. De voorkeur gaat daarbij uit naar maatregelen en oplossingen die op korte termijn ingevuld kunnen worden.

Hieronder staan drie oplossingen opgesomd die misschien voor de hand lijken te liggen maar niet aan deze criteria voldoen. Ze zijn zeer fundamenteel van aard en kunnen op onvoldoende draagvlak rekenen. Implementatie zou lang op zich doen wachten omdat de nodige principiële discussies worden opgeroepen die verder gaan dan alleen het wegnemen van de witte vlek op het terrein van pensioenen. Omdat deze maatregelen wel binnen de Stichting van de Arbeid en in het overleg met andere organisaties aan de orde zijn gekomen, zijn ze hier toch kort opgenomen.

1. *Algemene plicht pensioenopbouw.*

Dit kan zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde worden vormgegeven:

- een werkgever wordt verplicht om een pensioenregeling aan zijn werknemers aan te bieden;
- een werknemer die geen pensioen opbouwt in de tweede pijler wordt verplicht een pensioen op te bouwen in de derde pijler.

Een algemene plicht om een pensioenregeling aan te bieden of pensioen op te bouwen waarbij aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, kan wettelijk worden afgedwongen en lijkt een voor de hand liggend middel te zijn om de witte vlek terug te dringen. Dit zou echter een serieuze aantasting van de contractsvrijheid van sociale partners betekenen en een miskennis van het feit dat werkgevers en werknemers zelf over de arbeidsvoorwaarden gaan als onderdeel van de (collectieve) arbeidsovereenkomst. Dit is een zeer verstrekkende oplossing die niet op een breed draagvlak kan rekenen. Introductie van een dergelijke vorm van pensioenplicht zal mogelijk ook de vraag oproepen hoe dit zich verhoudt met de huidige vormen van verplichtstelling.

2. *Verplicht lidmaatschap branche- en werknemersorganisaties.*

Aangezien de witte vlekken zich vooral lijken te manifesteren in (sub)sectoren waar geen cao-partijen actief zijn, zou er ook voor gepleit kunnen worden om bedrijven te verplichten zich aan te sluiten bij een werkgevers- of brancheorganisatie en werknemers te verplichten zich aan te sluiten bij een werknemersorganisatie. Dit is echter niet in de geest van artikel 8 van de Grondwet waarin de *vrijheid van vereniging* is geregeld.

3. *Versoepeling van de representativiteitsvoorwaarden voor een verplichtstelling.*

Om een pensioenregeling te laten gelden voor een hele sector of bedrijfstak moeten in beginsel (een keer in de vijf jaar aan te tonen) meer dan 60% van de werknemers (representativiteitsvereiste) in dienst zijn van de werkgevers- of brancheorganisatie(s) die bij het afsluiten van de arbeidsvoorwaarden betrokken is/zijn. Bij een percentage tussen 50% en 60% kan alleen onder bepaalde strikte voorwaarden een regeling bij een bedrijfstakpensioenfonds verplicht gesteld worden. Aangezien er niet in elke bedrijfstak sprake is van representativiteit zou een oplossing kunnen zijn om het vereiste van 60% te verlagen. Dit zou echter afdoen aan de basisgedachte achter de representativiteitsvoorwaarden voor de verplichtstelling namelijk dat er voldoende draagvlak moet zijn. En daarmee zou ook de rol van sociale partners bij de totstandkoming van collectieve arbeidsvoorwaarden

(verder) onder druk komen te staan. Het representativiteitsvereiste voor de verplichtstelling heeft daarnaast een directe relatie met de vereisten voor een algemeen verbindend verklaring van arbeidsvoorwaarden. Een versoepeling van de representativiteitsvoorwaarden voor pensioen kan derhalve consequenties hebben voor de representativiteitsvoorwaarden die gelden voor andere arbeidsvoorwaarden.

BIJLAGE 6: Geraadpleegde deskundigen en jongerenorganisaties

De werkgroep is de volgende personen dank verschuldigd voor hun deskundige inbreng:

Extern deskundigen:

Niek van den Akker (Kamer van Koophandel)
Jan Berndsens (AFM)
Theo Brugmans (TKP)
Frans Buvelot (MN)
Anne de Groot (AFM)
Lucy Guardiola (NBBU)
Jamie Graham (CBS)
Bettie Hoogsteen (Adfiz)
Gerard Metske (Pensioenfederatie)
Roderik Mol (CNV Vakmensen)
Hans Rutten (AON / Adfiz)
Dick Voortman (ABU)
Sjaak Zonneveld (BrightPensioen)

Jongerenorganisaties:

Iris de Boer (Jong AWWN)
Anne Buningh (VCP Young Professionals)
Tom van Dée (PensioenLab)
Semih Eski (CNV Jongeren)
Mirjam van Leussen (PensioenLab)
Gertjan Vos (Jong Management)
Bas van Weegberg (FNV Jong)
Dongyi Yin (PensioenLab)

BIJLAGE 7: Samenstelling voorbereidende werkgroep

Leden:

Arthur Arbouw (VNO-NCW / MKB-Nederland)

Eva Bakker (VNO-NCW / MKB-Nederland)

Klaartje de Boer (VCP)

Marco Brouwer (CNV)

Jurre de Haan – voorzitter (VNO-NCW / MKB-Nederland)

Eline Lundgren (FNV)

Waarnemend leden:

Mohammed Abdulaziz (ministerie van SZW) – vanaf 1 april 2020

Ruben Beil (ministerie van SZW)

Jurjen Hoekstra (ministerie van SZW) - tot 1 januari 2020

Secretariaat:

Eddy Haket (StvdA)