

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1274

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «856.000 Nederlanders in loondienst bouwen geen pensioen op»* (ingezonden 19 december 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 23 januari 2019).

Vraag 1

Kent u het bericht «856.000 Nederlanders in loondienst bouwen geen pensioen op»?¹ Kunt u verklaren waarom in de uitzendsector ondanks de verplichtstelling 1 op de 3 werknemers, wat neerkomt op 136.000 personen, geen pensioen opbouwt? Hoeveel mensen bouwen volgens de uitzendsector zelf geen pensioen op?

Antwoord 1

Ja, dit bericht is mij bekend. De uitzendsector kent relatief veel groepen werknemers die niet onder de verplichtstelling vallen, zoals jongeren onder de 21 jaar en werknemers die korter dan de wachtermijn van 26 weken werkzaam zijn omdat men binnen die termijn doorstroomt naar een andere baan of een dienstbetrekking bij de opdrachtgever. Om onder meer deze redenen bouwen niet alle uitzendkrachten pensioen op, ondanks dat er een verplichtstelling geldt in deze bedrijfstak.

Vraag 2

Heeft u al een gesprek gehad met de uitzendsector over het niet nakomen van de verplichtstelling? Zo ja, kunt u daar verslag van uitbrengen? Zo nee, kunt u dit overleg voeren in de maand januari?²

Antwoord 2

Ik heb inmiddels om een eerste reactie gevraagd van het pensioenfonds van de uitzendsector (StiPP). Het pensioenfonds laat weten dat de uitkomsten genuanceerder liggen dan uit het onderzoek blijkt en dat het werkelijke aantal uitzendkrachten dat geen pensioen opbouwt waarschijnlijk kleiner is dan in het CBS-onderzoek wordt geconcludeerd. In de eerste plaats leidt, gezien de

¹ <https://www.trouw.nl/home/856-000-nederlanders-in-loondienst-bouwen-geen-pensioen-op~a764bb9d/>

² Kamerstuk 32 043, nr. 427. Brief toekomst pensioenstelsel d.d. 19 november 2018 blz. 3

kenmerken van uitzendarbeid, het administratieve proces van verwerking van pensioenopbouw tot achterstanden in de verwerking van pensioendeelname. Daarnaast geeft het pensioenfonds aan dat de manier van berekenen van het CBS op onderdelen afwijkt van de werkwijze vanuit de sector. De sector rekent bijvoorbeeld met gewerkte weken en het CBS met een half kalenderjaar. Het effect van deze afwijking op de resultaten is niet bekend. De uitzendsector heeft aangegeven het voornemen te hebben om naar aanleiding van het CBS-onderzoek een verdiepingsonderzoek uit te voeren om vast te stellen hoe groot de werkelijke pensioendeelname is. De uitkomsten van dit onderzoek zijn momenteel nog niet bekend.

Vraag 3

Welke maatregelen bent u voornemens te ondernemen richting de uitzendsector en andere werkgevers die ondanks de verplichtstelling niet de mogelijkheid bieden aan de werknemers om pensioen op te bouwen?

Antwoord 3

Er zijn wettelijke mogelijkheden in de uitzendbranche om onder bepaalde voorwaarden af te wijken van de verplichtstelling, zoals de wachttijd van 26 weken. Het is aan het pensioenfonds om de verplichtstelling te handhaven. Het pensioenfonds loopt bij het niet handhaven van de verplichtstelling het risico dat er pensioen moet worden uitgekeerd aan werkenden die wel onder de verplichtstelling vallen, maar waarvoor geen premie is afgedragen (het uitgangspunt van «geen premie, wel recht»). Ik ontvang overigens geen signalen dat deze verplichtstelling, naast de wettelijke afwijkingsmogelijkheden, op grote schaal wordt ontweken. Zoals aangegeven heeft pensioenfonds StiPP laten weten dat de uitkomsten genuanceerder liggen en zijn zij voornemens een verdiepingsonderzoek uit te voeren.

Daarnaast hebben de sociale partners in de uitzendsector besloten tot de uitvoering van een onderzoek naar de effecten van een verkorting van de wachttijd voor werknemers, werkgevers en het pensioenfonds StiPP. Het gaat daarbij om effecten op de pensioenopbouw, de kosten en de administratie. Dit laatste effect moet niet worden onderschat. Het is één van de redenen voor de bijzondere positie van de uitzendsector als het gaat om wachttijd. Veel uitzendkrachten werken slechts kort bij een opdrachtgever, waardoor er sprake zou zijn van relatief hoge administratieve kosten, die ten koste zou gaan van de opbouw van pensioen van de deelnemers. Sociale partners werken in dit onderzoek samen met StiPP en laten het onderzoek uitvoeren door een externe partij. Sociale partners streven ernaar deze resultaten voor de zomer beschikbaar te hebben.

Het is aan de sociale partners om mede op basis van de resultaten van het onderzoek afspraken te maken over een (aangepaste) pensioenregeling en een daarin te hanteren wachttermijn. Hantering van een drempelperiode wordt daarbij eveneens als alternatief overwogen, maar leidt tot verschillende nieuwe administratieve vraagstukken, zoals de bewaring van premiegelden gedurende de drempelperiode. Ik onderhoud contact met de betrokken partijen over de voortgang en zal uw Kamer informeren over de uitkomsten.

Vraag 4

Kunt u de groep van 147.000 werknemers met een jaarloon lager dan het wettelijk minimumloon die geen pensioenregeling hebben bij hun werkgever nader uitsplitsen in type contract en sector waar ze in werkzaam zijn? Wat kan en gaat u doen om deze groep mensen wel de mogelijkheid te geven om pensioen op te kunnen bouwen?

Antwoord 4

Een inschatting van deze uitsplitsingen is gemaakt op basis van de aantallen uit de tabellen 1 en 5 van het CBS-onderzoek, en daar het verschil uit te berekenen (zie tabel 1). Hierbij moet worden opgemerkt dat deze verschillen enige mate van onzekerheid hebben, omdat de cijfers in tabellen 1 en 5 al zijn afgerond.

Tabel 1: Uitsplitsing werknemers met een jaarloon lager dan wettelijk minimumloon zonder pensioenregeling

	Alle werknemers (tabel 1)			Werknemers met fiscaal jaarloon >=WML (tabel 5)			Werknemers met fiscaal jaarloon <WML (verschil tussen tabellen 1 en 5)		
	Totaal	Witte werknemer	Aandeel witte werknemer	Totaal	Witte werknemer	Aandeel witte werknemer	Totaal	Witte werknemer	Aandeel witte werknemer
Totaal	6.556	856	13%	6.164	708	11%	392	148	38%
<i>Soort dienstverband</i>									
Vast	4.490	347	8%	4.389	320	7%	101	27	27%
Flexibel (flexibel aantal uren of tijdelijk dienstverband)	2.066	509	25%	1.776	388	22%	290	121	42%
<i>Economische activiteit bedrijf</i>									
Landbouw, visserij, bouwnij- verheid en industrie	988	79	8%	964	69	7%	24	10	42%
Commerciële dienstverlening	3.185	598	19%	2.908	500	17%	277	98	35%
Niet-commerciële dienstverlening	2.121	113	5%	2.056	85	4%	65	28	43%
Overig	262	66	25%	237	55	23%	25	11	44%

In Nederland kennen we geen algemene pensioenplicht. Bij bedrijven die niet onder een verplichtstelling vallen en waarin deelname aan een pensioenregeling ook niet in een CAO is vastgelegd, zijn werkgever en werknemers vrij om afspraken te maken over een pensioenregeling. Dan kan ook de consequentie zijn dat er geen pensioenopbouw wordt afgesproken. De verantwoordelijkheid om afspraken te maken over pensioen ligt in beginsel bij sociale partners.

Bij payrolling is er om uitzonderlijke redenen voor gekozen een adequate pensioenregeling voor te schrijven indien vergelijkbare werknemers bij de opdrachtgevers of in de sector deelnemen aan een pensioenregeling. Ik wil voorkomen dat payrolling wordt gebruikt vanwege kostenverschillen om zo te concurreren op arbeidsvoorwaarden. In het totaal aan arbeidsvoorwaarden is pensioen zeer belangrijk, waarbij de kostenverschillen tussen het wel of niet treffen van een pensioenregeling groot kunnen zijn. De voorgestelde invulling van een adequaat pensioen gaat deze oneigenlijke concurrentie tegen, maar laat partijen desondanks vrijheid om hun eigen pensioenregeling vorm te geven, mits deze voldoet aan de bij amvb te stellen (minimum)voorwaarden.

Vraag 5

Kunt u de vragen beantwoorden voor het algemeen overleg pensioenonderwerpen dat op 6 februari 2019 zal plaatsvinden?

Antwoord 5

Ja.