

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

1278

Vragen van het lid **Van Weyenberg** (D66) 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

Bent u bekend met het bericht «856.000 Nederlanders in loondienst bouwen geen pensioen op»?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Wat vindt u van het feit dat 856.000 werknemers geen pensioen blijkt op te bouwen?

Antwoord 2

De omvang van de witte vlek op pensioengebied wordt al geruime tijd op periodieke basis gemonitord door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het tot voorkort meest recente CBS-onderzoek uit 2016 was gebaseerd op cijfers ultimo 2013. Er was destijds sprake van een witte vlek van 4% (circa 228 duizend personen). In het nieuwste onderzoek dat in november is gepubliceerd en wat de stand van zaken ultimo 2016 weergeeft, is deze groep aanzienlijk groter. Het lijkt onwaarschijnlijk dat dit een reële stijging van het aandeel witte werknemers betreft; de nieuwe onderzoeksmethode die wordt gehanteerd lijkt de meest aannemelijke verklaring. Ik heb hierover de Kamer uitgebreid geïnformeerd in de verzamelbrief pensioenonderwerpen van november vorig jaar.² Ik ben ervan geschrokken dat de uitkomsten van het onderzoek in negatieve zin sterk afwijken van eerdere onderzoeken. Dit betekent dat de onderzoeken naar de witte vlek van de afgelopen jaren een onderschatting hebben gegeven. Ik ben wel positief over het feit dat we door de nieuwe pensioenaansprakenstatistieken die worden gebruikt, nu in staat

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

² Kamerstuk 32 043, nr. 427.

zijn een nauwkeuriger beeld te schetsen van de witte vlek. Dit geeft richting voor vervolgstappen.

Vraag 3

Op welke manier zou het toevoegen van werknemers met een fiscaal jaarloon onder het wettelijk minimumloon aan de onderzoekspopulatie kunnen leiden tot een grotere witte vlek? Hoe zit het met de franchise voor deze groep, die waarschijnlijk in deeltijd werkt?

Antwoord 3

Vierennegentig procent van alle werknemers in de onderzoekspopulatie heeft een fiscaal jaarloon boven het WML. Het aandeel witte werknemers binnen de groep werknemers met een jaarloon boven WML ligt op 11% (708 duizend werknemers). De witte vlek neemt door het toevoegen van werknemers met een fiscaal jaarloon onder het wettelijk minimumloon aan de onderzoekspopulatie toe met 2%.

Wat de franchise van de werknemers betreft, daarover heeft het CBS geen informatie. Het CBS hanteert de grens van het fiscaal jaarloon boven/onder WML als benadering van de franchisegrens. Bij de berekening van het fiscaal jaarloon heeft het CBS in het geval van banen in deeltijd en (of) met een contractduur van minder dan een jaar het fiscaal jaarloon gecorrigeerd naar dat van een voltijd baan (40 uur) die het gehele jaar duurt. Het is te verwachten dat werknemers met een fiscaal jaarloon onder het WML relatief vaak in deeltijd werken. In tabellen 1 en 5 van het CBS-onderzoek is een uitsplitsing gegeven naar vaste of flexibele dienstverbanden (waarbij de betekenis van flexibel in aantal werkuren per maand of een tijdelijk dienstverband kan betekenen). Uit de onderstaande vergelijking is te zien dat het aandeel werknemers met een flexibel dienstverband zowel bij alle werknemers, als ook binnen de groep witte werknemers, lager is binnen de groep werknemers met een fiscaal jaarloon boven WML (tabel 5) in vergelijking met de totale groep werknemers (tabel 1) (zie de onderstaande tabel: werknemers: 29% vs. 32%, en witte werknemers 55% vs. 59%).

Tabel 2: uitsplitsing van aandeel verschillende soorten dienstverband op het totaal

	Werknemers, totaal (tabel 1)		Werknemers met fiscaal jaarloon boven WML (tabel 5)	
	Werknemers, totaal	Witte werknemers	Werknemers, totaal	Witte werknemers
Aantal (x 1000)				
<i>Soort dienstverband</i>				
Vast	4.490	347	4.389	320
Flexibel ¹	2.066	509	1.776	388
Totaal	6.556	856	6.164	708
Aandeel				
<i>Soort dienstverband</i>				
Vast	68%	41%	71%	45%
Flexibel ¹	32%	59%	29%	55%
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹ Flexibel aantal uren of tijdelijk dienstverband

Vraag 4

Op welke manier zijn (tijdelijke) arbeidsmigranten of gedetacheerde werknemers uit andere EU-landen onderdeel van de onderzoekspopulatie? Hebben zij invloed op de omvang van de witte vlek?

Antwoord 4

In 2016 heeft het CBS in opdracht van het ministerie verdiepend onderzoek gedaan naar de witte vlek op pensioengebied. In dat onderzoek was onder meer gekeken naar het aandeel expats onder witte werknemers. Daarbij was de hypothese dat één van de redenen waarom werknemers geen pensioen hoeven te sparen bij werkgevers die wel arbeidsvoorwaardelijk pensioen aanbieden, mogelijk is dat het expats betreft. In deze verdieping waren expats

gedefinieerd als eerstegeneratieallochtonen met een fiscaal jaarloon ten minste twee keer boven modaal. Uit dat onderzoek bleek dat er relatief meer expats onder witte werknemers zijn dan verwacht zou mogen worden op grond van hun aandeel in het totaal van werknemers, maar dat de groep expats vrij klein is en hun impact beperkt. Dat is ook de reden waarom het CBS bij het meest recente onderzoek niet is gevraagd deze groep afzonderlijk te rapporteren.

Vraag 5

Bent u bereid om in gesprek te gaan met de sectoren industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy, waar het aandeel witte werknemers het hoogst is en te kijken naar mogelijke oorzaken en oplossingen?

Antwoord 5

Uit het CBS-onderzoek blijkt dat binnen de commerciële dienstverlening de sectoren «Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy» relatief het hoogste aandeel witte werknemers vertegenwoordigen (47 procent). In absolute zin gaat het binnen deze sectoren om ruim 9 duizend witte werknemers. Er zijn sectoren waarin het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt in absolute zin veel groter is. In Nederland kennen we geen algemene pensioenplicht. Bij bedrijven die niet onder de verplichtstelling vallen en waarin deelname aan een pensioenregeling ook niet in een CAO is vastgelegd, zijn werkgever en werknemer vrij om afspraken te maken over een pensioenregeling. Dan kan ook de consequentie zijn dat er geen verplichte pensioenopbouw wordt afgesproken. We zien dat dit relatief vaak het geval is binnen de commerciële dienstverlening. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt in eerste instantie bij sociale partners in een bepaalde bedrijfstak.

Vraag 6

Wat is uw inschatting van de invloed van «achterlopende pensioenadministratie» op de 25% van de uitzendkrachten die langer dan 26 weken voor dezelfde werkgever werken maar geen pensioen opbouwen?

Antwoord 6

Uitzendkrachten bouwen op basis van de geldende verplichtstelling pensioen op in een beschikbare premieregeling. De verdiensten en gewerkte uren van uitzendkrachten kunnen van week tot week verschillen. Om die reden vindt in de uitzendsector aanlevering van premiebestanden aan het bedrijfstakpensioenfonds pas plaats na afronding van de verloningsperiode. Vervolgens moeten deze bestanden en premiestortingen administratief verwerkt worden alvorens deze (met terugwerkende kracht) resulteren in aanmeldingen en nieuwe premiestortingen. Door deze systematiek loopt de administratieve verwerking van aanmeldingen en premies in de regel één tot twee maanden achter. Er is dus geen sprake van achterstanden in de uitvoering, maar van werkprocessen die pas achteraf kunnen worden uitgevoerd. In extreme gevallen (werkgevers die te laat aanleveren, maar ook uitzendkrachten die hun loongegevens te laat indienen) kunnen achterstanden van meerdere maanden tot zelfs jaren ontstaan in de verwerking. Verwerking geschiedt echter altijd met terugwerkende kracht tot de datum waarop de aanmelding en premies betrekking hadden.

Vraag 7

Kan het zo zijn dat de pensioenadministratie zodanig achterloopt dat de opbouw van pensioen bij een opeenvolgende uitzendwerkgever niet doorloopt (dat opnieuw een wachttijd wordt toegepast)? Wordt dit met terugwerkende kracht gecorrigeerd?

Antwoord 7

Nee, in beginsel kan hiervan geen sprake zijn. De vraag of er ten onrechte een wachttijd wordt gehanteerd door een opvolgende uitzendwerkgever staat los van de administratie door het bedrijfstakpensioenfonds. Bij aanvang van de werkzaamheden voor een nieuwe uitzendwerkgever heeft deze de verplichting om navraag te doen over het arbeidsverleden van de werknemer en eventuele eerdere deelname aan de pensioenregeling. De uitzendwerkne-

mer heeft de verplichting om deze informatie desgevraagd te verschaffen. Als één van beide of beiden niet aan genoemde verplichtingen voldoen of er onjuiste informatie wordt verstrekt, kan er sprake zijn van een onterechte hantering van een nieuwe wachttijd.

Vraag 8

Hoe verlopen de gesprekken met de uitzendsector over de uitkomsten van het onderzoek?

Antwoord 8

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. Het pensioenfonds geeft aan dat naast het «vertraagde» administratieve proces 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. Daarnaast hebben de sociale partners 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 werkten slechts kort, waardoor er sprake zou zijn van een relatief grote administratieve last, met de daarbij behorende 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 9

Is u bekend hoe vaak uitzendkrachten een klacht indienen over de telling van het arbeidsverleden of de opbouw van pensioen?

Antwoord 9

Het bedrijfstakpensioenfonds wordt incidenteel geconfronteerd met vragen of klachten over de telling van het arbeidsverleden en de daarop gebaseerde pensioenopbouw. In enkele tientallen gevallen per jaar leidt dat tot geschillen of procedures. Indien de werkgever in kwestie failliet is, kan dit leiden tot claims uit hoofde van het principe «geen premie, wel recht», waarbij de kosten van de pensioenopbouw ten laste van het pensioenfonds komen.

Vraag 10

Zijn de cijfers voor u aanleiding om de uitzondering van de uitzendbranche op de wettelijke maximale wachttijd van 2 maanden te heroverwegen? Wat zou het met de witte vlek doen als de wachttijd ook bij de uitzendbranche wordt teruggebracht naar 3 maanden of 2 maanden? Wat zou er gebeuren als de 6 maanden een drempelperiode wordt (waar achteraf toch pensioen wordt opgebouwd) in plaats van een wachttijd?

Antwoord 10

Pensioen is primair een verantwoordelijkheid van sociale partners. In de uitzendsector wordt deze verantwoordelijk ook genomen door sociale partners, zoals mag blijken uit het onderzoek naar de wachttijd dat de uitzendsector laat uitvoeren. Het is aan de sociale partners om mede op basis

van de resultaten van het onderzoek afspraken te maken over een nieuwe 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.