

Vergaderjaar 2007–2008

30 413

Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet)

Nr. 104

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 december 2007

Ingevolge de toezegging van mijn ambtsvoorganger bij de parlementaire behandeling van de Pensioenwet (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 24, blz. 5) informeer ik uw Kamer over de stand van zaken met betrekking tot het onderzoek naar de witte vlek op pensioengebied. Met de *witte vlek* wordt bedoeld op dat deel van de werknemerspopulatie dat geen pensioenovereenkomst heeft. Binnen de witte vlek wordt onderscheid gemaakt naar werknemers die geen pensioenovereenkomst hebben omdat hun werkgever geen pensioenregeling kent (witte werkgever) en werknemers die niet deelnemen in de pensioenregeling van het bedrijf waar zij werkzaam zijn (witte werknemer).

Het is niet mogelijk gebleken om al op dit moment een kwantitatief inzicht te geven in aard en samenstelling van de witte vlek. In deze brief informeer ik u over de achtergronden van de vertraging en over de acties die worden, en al zijn ondernomen om tot een kwantitatieve beschrijving van de witte vlek te komen. Vervolgens schets ik in kwalitatieve termen een aantal ontwikkelingen waaruit kan worden afgeleid dat de witte vlek sinds 2001 vermoedelijk verder in omvang is afgenomen en van samenstelling is veranderd.

Onderzoek naar aard en samenstelling witte vlek

De bedoeling was de witte vlek op pensioengebied te beschrijven per 31 december 2006. Een herhaling van het onderzoek uit 1996 ligt niet voor de hand. In dat onderzoek is een steekproef van 3500 bedrijven samengesteld. Aan die bedrijven is een groot aantal gegevens gevraagd. Wat betreft werknemerskenmerken is gevraagd voor een steekproef van maximaal 50 werknemers uit het eigen bestand een aantal gegevens per werknemer te verstrekken. Een dergelijke onderzoeksopzet is uit oogpunt van administratieve lastendruk voor bedrijven en op methodologische gronden niet voor herhaling vatbaar. Daarom is gezocht naar mogelijkheden om gebruik te maken van de reeds bij de overheid beschikbare gegevens-

bestanden uit de loonaangifteketen. Voordeel hiervan is dat *alle* werknemers in het onderzoek betrokken worden wat de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten ten goede komt. Op de bestaande gegevensbestanden moeten wel nadere bewerkingen worden uitgevoerd om tot een zo zuiver mogelijk beeld van de witte vlek te komen. Deze onderzoeksopzet biedt perspectief. Het onderzoek zal worden uitgevoerd door het Centrum voor Beleidsstatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Zoals uw Kamer bekend was de kwaliteit van de gegevens uit de loonaangifteketen in het afgelopen jaar nog niet op het niveau dat een betrouwbaar resultaat mogelijk was. Daarom was het niet mogelijk om het onderzoek naar de omvang van de witte vlek over de gegevens in 2006 nu al uit te voeren. De verwachting van het CBS is dat dit in oktober 2008 wel mogelijk zal zijn. Het ontwikkelen van een alternatieve onderzoeksopzet zal vermoedelijk niet eerder tot onderzoeksresultaten leiden. Bovendien maakt de gekozen onderzoeksopzet het naar verwachting mogelijk om vaker dan één maal in de tien jaar te komen met een beeld van aard en samenstelling van de witte vlek. Mijn voornemen is daarom om de Kamer ook voor de jaren 2007 en 2008 te informeren over de aard en samenstelling van de witte vlek op pensioengebied, naar alle verwachting met aanzienlijk minder vertraging dan nu voor de beschrijving over 2006 het geval is.

Huidig inzicht in aard en samenstelling witte vlek

Een kwalitatieve beschouwing van de ontwikkelingen rond aanvullend pensioen geeft goede redenen om te veronderstellen dat de witte vlek sinds 2001 verder in omvang is afgenomen en van samenstelling is veranderd.

De laatst uitgevoerde kwantitatieve beschrijving van de omvang en de samenstelling van de witte vlek op pensioengebied heeft betrekking op het jaar 1996 (Witte vlekken op pensioengebied, Research voor Beleid, 1997). De omvang van de witte vlek bedroeg toen 9% van de werknemers van 25 jaar en ouder: het aandeel werknemers dat werkte bij witte werkgevers was 2% en het aandeel witte werknemers 7%. De witte vlek bestond voor tweederde uit vrouwen. Ruim de helft van de witte werknemers had een flexibel contract, 43% was korter dan 2 jaar in dienst en 38% was tussen de 25 en 29 jaar. En wat betreft inkomen verdiende 30% (op jaar basis) minder dan 35 000 gulden. De *witte werkgevers* waren oververtegenwoordigd in de sectoren transport, opslag- en communicatiebedrijven; bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening en uitzendbureaus en overige dienstverlening. De *witte werknemers* waren oververtegenwoordigd in de sector bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening en uitzendbureaus en ruim vertegenwoordigd in de sector overige dienstverlening.

De resultaten van dit onderzoek toonden aan dat er sinds 1985 al veel ten goede was gekeerd. Toen bleek de witte vlek namelijk nog twee keer zo groot: 18% (Pensioenkamer, Den Haag, 1987).

Uit een quick scan naar ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van de witte vlek in 2001, uitgevoerd ten behoeve van de Pensioencommissie van de Sociaal Economische Raad (Witte vlekken op pensioengebied, quick scan 2001, SER, 2002) bleek dat het percentage werkgevers dat een aanvullend pensioen als arbeidsvoorwaarde aanbood, was gestegen van 73% naar 84%. Een pensioenregeling ontbrak vooral bij werkgevers met een klein aantal werknemers, met een net opgestart bedrijf en in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening en de bedrijfstak cultuur, recreatie en overige dienstverlening. Verder bleek dat in pensioen-

regelingen de toetredingsdrempels, zoals wachttijd en toetredingsleeftijd, en uitsluitingsgronden, zoals naar aard dienstverband, waren verminderd.

Sinds 2001 is de omvang en samenstelling van de witte vlek vermoedelijk verder gewijzigd. Een aanwijzing daartoe is dat er nog steeds sprake is van een stijging van het percentage deelnemers bij pensioenfondsen en in verzekerde regelingen in relatie tot het aantal banen in Nederland (in 2002: 83,3% en in 2005: 89,5%). Met de invoering van de Pensioenwet is de wachttijd aan een maximum van 2 maanden gebonden. De toetredingsleeftijd is op maximaal 21 jaar gesteld. De invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling vut/prepensioen en introductie levensloopregeling (Stb. 115, 2005) is gepaard gegaan met een verlaging van de franchise in veel pensioenregelingen, waardoor meer werknemers in de gelegenheid zijn gekomen om een aanvullend pensioen op te bouwen. En ten slotte hebben de arbeidsverhoudingen zich in een aantal nieuwe sectoren zodanig ontwikkeld dat daar na 2001 ook afspraken tussen sociale partners over een aanvullend pensioen zijn gemaakt (bijvoorbeeld Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche en een aantal nieuwe ondernemingspensioenfondsen).

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner