



Pensioenregelingen bij werkgevers zonder verplichtstelling. Verdiepend kwalitatief onderzoek bij analyse witte vlekken.

Deirdre Giesen

Lian Engelen

Jasper Menger

Dankwoord

Hierbij willen de auteurs graag alle geïnterviewde contactpersonen bedanken voor de bereidheid om hun ervaringen, inzichten en meningen met ons te delen. Ook hartelijk dank aan Leendert Klokkenburg, Astrid Severijnen en Margriet Visser van SZW voor de zorgvuldige begeleiding en de constructieve samenwerking.

CBS Heerlen

CBS-weg 11
6412 EX Heerlen
Postbus 4481
6401 CZ Heerlen
+31 45 570 60 00

www.cbs.nl

projectnummer

302744

Methodologie-Centrum voor Beleidsstatistiek - Sector Arbeid Inkomen en Leefsituatie

9 mei 2017

Inhoudsopgave

1.	Inleiding en vraagstelling	4
2.	Opzet en uitvoering van het onderzoek	5
3.	Resultaten	8
3.1	Pensioenregelingen bij bedrijven zonder verplichtstelling	8
3.2	Doet iedereen die mee kan doen ook mee met de regeling?	9
3.3	Verzekerde risico's	10
3.4	Premieovereenkomst of uitkeringsovereenkomst	10
3.5	Motieven voor pensioenregeling bij bedrijven die dit niet verplicht zijn	11
3.6	Motieven voor geen pensioenregeling	13
3.7	Mening en invloed van de werknemers	14
3.8	Obstakels en wensen	15
4.	Conclusies	18
4.1	Vooraf	18
4.2	Motieven voor wel of geen regeling	18
4.3	Waarom bij één werkgever werknemers met en zonder pensioenafdracht?	18
4.4	Onderzoek naar witte vlekken	19
5.	Referenties	20
	Bijlage 1: Beschrijving deelpopulatie	21

1. Inleiding en vraagstelling

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft in 2016 op basis van de Polisadministratie de omvang van de zogenoemde witte vlek in 2013 kwantitatief in kaart laten brengen door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (Engelen, Dill-Fokkema & Joosten 2016; Span & Hendriks 2016). In dat onderzoek heeft de witte vlek betrekking op personen in loondienst die geen aanvullend pensioen opbouwen via hun werkgever (zelfstandigen zonder personeel, zzp'ers, vallen niet onder deze definitie). In dit verband wordt ook wel gesproken over witte werknemers (werknemer zonder een pensioenregeling in de tweede pijler) en witte werkgevers (een werkgever zonder een pensioenvoorziening). Uit het onderzoek van het CBS blijkt dat circa 4 procent (circa 228.000 personen) van alle werknemers tussen 25 en 64 jaar met een fiscaal jaarloon boven het wettelijk minimumloon (na correctie voor het aantal gewerkte uren) eind 2013 geen pensioen opbouwde via de werkgever. De witte werknemers worden in dat onderzoek onderscheiden in twee groepen. Circa 40% van de witte werknemers is werkzaam bij een werkgever zonder enige vorm van pensioenvoorziening. Circa 60% is echter werkzaam bij een werkgever die wel een pensioenregeling aanbiedt aan minimaal één van zijn werknemers. Bij de Tweede Kamer en de sociale partners zijn vragen ontstaan naar oorzaken van het niet deelnemen aan pensioenregelingen, waar deze blijkbaar wel worden aangeboden. Naar aanleiding daarvan is in overleg tussen het CBS en SZW besloten een kleinschalig, kwalitatief onderzoek uit te voeren naar beweegredenen voor het al dan niet aanbieden of gebruiken van pensioenregelingen. Over dit onderwerp is nog weinig bekend. Dit maakt dit vraagstuk bij uitstek geschikt voor een meer exploratieve en kwalitatieve benadering.

In overleg met SZW is er voor gekozen dit onderzoek te richten op werkgevers die niet onder een verplichtgestelde pensioenregeling vallen.

Dit onderzoek heeft twee centrale onderzoeksvragen:

- 1) Waarom kiezen bedrijven die niet onder een verplichtgestelde regeling vallen er wel of niet voor om een pensioenregeling aan te bieden?
- 2) Waarom zien we bij sommige bedrijven zowel werknemers met als werknemers zonder pensioenregeling? Bij bedrijven die wel een regeling aanbieden, maar niet aan alle werknemers is de vraag waarom zij bepaalde groepen werknemers uitsluiten van de regeling. Bij bedrijven waar werknemers ervoor kiezen geen gebruik te maken van een aangeboden pensioenregeling is de vraag welke overwegingen werknemers aanvoeren om geen gebruik te maken van de pensioenregeling en hoe bedrijven daarmee omgaan.

2. Opzet en uitvoering van het onderzoek

Open interviews onder werkgevers en pensioenadviseurs

Aangezien de beschikbare literatuur onvoldoende basis biedt voor een reguliere enquête met voornamelijk gesloten vragen, en gezien de kosten hiervan en de administratieve lasten voor werkgevers, is gekozen voor een kwalitatieve, exploratieve aanpak. Er is in overleg met SZW en met feedback van de sociale partners een gespreksleidraad voor een open interview met werkgevers opgesteld. Deze leidraad is beproefd in een persoonlijk interview met een werkgever, en goed bevonden. Vervolgens is getracht circa 30 werkgevers uit de doelgroep telefonisch te interviewen. Naar aanleiding van de eerste interviewresultaten, waaruit de belangrijke rol van de pensioenadviseur bleek, is besloten ook een klein aantal telefonische interviews met pensioenadviseurs te voeren. Tot slot is er, op advies van een van de werkgevers die we spraken, ook nog een telefonisch interview met een vertegenwoordiger van een branchevereniging gevoerd. De interviews zijn door de drie auteurs van dit rapport uitgevoerd.

Benadering en respons

De respondent voor het persoonlijke interview is geworven via persoonlijke contacten. De respondenten voor de telefonische interviews zijn geworven op basis van een steekproef van bedrijven die volgens de eerdere analyses (Engelen, Dill-Fokkema & Joosten 2016) niet onder een verplichtgestelde pensioenregeling vallen. Of een bedrijf valt onder een verplichtgestelde pensioenregeling is in deze eerdere analyse vastgesteld aan de hand van een lijst met bedrijfstakpensioenfondsen op de website van de Pensioenfederatie.¹ Om contactgegevens van de onderliggende bedrijven te kunnen koppelen zijn deze bedrijfstakpensioenfondsen op naam opgezocht in de Standaard Bedrijfsindeling (SBI). Dit betreft een handmatige (en daarmee foutgevoelige) methode en bovendien zijn niet alle bedrijfstakken op deze manier als code teruggevonden in de SBI. Daarnaast is bij een aantal bedrijfstakpensioenfondsen niet bekend of deelname verplicht is voor de hele branche. Alleen de grootste aangesloten bedrijven zoals vermeld op de website van de betreffende pensioenfondsen zijn in deze gevallen opgezocht in het Algemeen Bedrijven Register (ABR), en dit is wederom handmatig gebeurd. De lijst met bedrijven die niet vallen onder een verplichtgestelde pensioenregeling is dan ook niet compleet. Het kon bij onze telefonische interviews daarom voorkomen dat een bedrijf uit de steekproef toch onder een verplichtgestelde pensioenregeling bleek te vallen.

Bij de benadering van de bedrijven is gezorgd voor enige spreiding in branche, leeftijd van het bedrijf, en grootteklasse (aantal werknemers in dienst). Daarbij zijn op verzoek van SZW naar verhouding wat meer grote bedrijven benaderd, om juist meer inzicht te krijgen in de witte vlek bij de wat grotere bedrijven. Zie bijlage 1 voor een nadere beschrijving van bedrijven uit de doelgroep.

De pensioenadviseurs zijn via internet opgezocht, waarbij is gezocht naar adviesbureaus die pensioenadvies voor werkgevers bieden. Bij alle vijf de benaderde bureaus was het mogelijk een interview af te nemen met een adviseur.

In totaal zijn 96 werkgevers telefonisch benaderd voor het onderzoek. Zes bedrijven waren niet bereikbaar en zijn vermoedelijk opgeheven. Bij acht bedrijven werd deelname aan het onderzoek expliciet geweigerd. Hierbij werd vooral als reden opgegeven dat er geen tijd was en ook een keer

¹ http://www.pensioenfederatie.nl/over_ons/pensioenfondsen/pages/default.aspx. Voor het afbakenen van de populatie is gebruikgemaakt van de lijst op de website van de Pensioenfederatie in maart 2016. Wijzigingen in de lijst die afgelopen jaar zijn doorgevoerd zijn niet meegenomen in de methode voor afbakening van de populatie.

dat het beleid van het bedrijf is om alleen deel te nemen aan verplichte enquêtes. Het onderwerp van het onderzoek leek geen reden te zijn voor de weigeringen. In 16 gevallen was de contactpersoon bereid om mee te werken, maar bleek het bedrijf toch onder een verplichtgestelde pensioenregeling te vallen. Bij 38 bedrijven lukte het niet een interview te houden in de loop van de veldwerkperiode, maar werd ook niet expliciet geweigerd. Hierbij bleek de beoogde contactpersoon bijvoorbeeld herhaaldelijk niet bereikbaar. In een deel van de gevallen zal het hierbij om een verkapte weigering gaan. Bij 28 bedrijven kon een contactpersoon worden bereikt, was deze bereid om mee te werken en bleek het te gaan om een bedrijf uit de doelgroep, dat wil zeggen een werkgever die niet onder een verplichtgestelde pensioenregeling valt.

Bij het eerste telefonisch contact met de bedrijven is gevraagd naar iemand die kennis heeft van de arbeidsvoorwaarden van het bedrijf en eventueel pensioensregelingen. Daarbij werd veelal doorverbonden naar personeelszaken, de salarisadministratie of – bij de kleinere bedrijven – de directeur. In enkele gevallen verwees personeelszaken weer door naar financiële zaken voor het beantwoorden van de vragen. Regelmatig is om de juiste persoon binnen een bedrijf te kunnen vinden een email gestuurd met aanvullende uitleg over de achtergrond van het onderzoek.

Tabel 1: Resultaten benadering bedrijven voor telefonische interviews²

Resultaat contactpoging	Aantal	Percentage	Kwalificatie op basis van analyse Polisadministratie 2013		
			Geen witte werknemers	Deels witte werknemers, deels niet-witte werknemers	Alleen witte werknemers
Respons en doelgroep	28	29	1	24	3
Respons geen doelgroep	16	17	7	9	0
Weigering	8	8	0	6	2
Geen contact met juiste persoon gekregen	38	40	6	31	1
Afgesloten/opgeheven	6	6	0	6	0
Totaal	96	100%	14	76	6

In tabellen 2, 3 en 4 wordt een aantal achtergrondkenmerken van de geïnterviewde bedrijven uit de doelgroep beschreven. Het betreft hier in totaal 29 bedrijven (28 telefonische interviews, 1 persoonlijk interview).

² In totaal zijn 29 bedrijven geïnterviewd: één bedrijf is persoonlijk geïnterviewd en niet geworven op basis van de eerdere analyses van de Polisadministratie.

Tabel 2: Grootteklasse geïnterviewde bedrijven uit doelgroep

	Aantal	Percentage
10 - 19 werkzame personen	7	24%
20 - 49 werkzame personen	6	21%
50 - 99 werkzame personen	5	17%
100 - 149 werkzame personen	3	10%
150 - 199 werkzame personen	1	3%
200 - 249 werkzame personen	2	7%
250 - 499 werkzame personen	3	10%
1000 - 1999 werkzame personen	2	7%
Totaal	29	100%

Tabel 3: Branche geïnterviewde bedrijven doelgroep

	Aantal	Percentage
Delfstoffenwinning	1	3%
Industrie	3	10%
Waterbedrijven en afvalbeheer	1	3%
Bouwnijverheid	3	10%
Handel	2	7%
Vervoer en opslag	2	7%
Informatie en communicatie	8	28%
Verhuur en handel van onroerend goed	1	3%
Specialistische zakelijke diensten	5	17%
Verhuur en overige zakelijke diensten	1	3%
Onderwijs	1	3%
Gezondheids- en welzijnszorg	1	3%
Totaal	29	100%

Tabel 4: Leeftijd bedrijf

	Aantal	Percentage
2 tot 5 jaar	6	21%
5 tot 8 jaar	3	10%
8 jaar of ouder	20	69%
Totaal	29	100%

3. Resultaten

3.1 Pensioenregelingen bij bedrijven zonder verplichtstelling

3.1.1 Interviews met bedrijven

Pensioenregeling voor praktisch iedereen

Van de 29 (28 telefonisch en 1 persoonlijk) geïnterviewde bedrijven die niet onder een verplichtstelling vallen hebben 22 bedrijven een regeling waaraan in principe al het personeel of het grootste deel van het personeel kan deelnemen. Uitzonderingen van deelname die door deze groep worden genoemd zijn werknemers jonger dan 21 jaar, stagiaires en mensen met een nulurencontract. Bij het nulurencontract wordt uitgelegd dat het te veel werk is de afdrachten achteraf te bepalen op basis van het gewerkte aantal uren.

Pensioenregeling alleen voor specifieke groep

Vijf van de 29 geïnterviewde bedrijven bieden slechts aan een specifieke groep werknemers een regeling aan. In twee gevallen betreft dat een regeling voor leden van de directie. In het ene geval wordt deze regeling standaard aangeboden, in het andere geval hebben individuele directieleden deze regeling voor zichzelf uitonderhandeld. In twee gevallen, een uitgeverij (hier uitgeverij A genoemd om onderscheid te kunnen maken met een andere uitgeverij die later aan bod komt) en een tandartspraktijk, valt een deel van het personeel onder een cao en heeft daaruit een verplichte regeling, en is er voor het niet-verplichte deel geen regeling. In het geval van uitgeverij A had het niet-grafische personeel in het verleden dezelfde regeling als het grafische cao-personeel. Dit was makkelijker voor personeelszaken omdat het gros van de personeelsleden toch onder de cao viel. Toen het bedrijf kromp en het ook slechter ging, is besloten de mensen die niet onder de cao vielen een individuele regeling aan te bieden, veelal kozen zij voor banksparen. Bij de tandartspraktijk vallen de assistentes onder de cao en hebben de daarbij behorende pensioenregeling. De tandartsen en praktijkmanager hebben geen pensioenregeling omdat zij zelf al iets hebben geregeld en/of dit niet nodig vinden³. Tot slot is er een bedrijf waar in het verleden een bv is overgenomen waar al een pensioenregeling gold. Voor deze bv is de regeling behouden. Voor de andere bv is er vanwege de kosten geen regeling. Bij de bv zonder pensioenregeling zit een deel van het werkgeversaandeel van de pensioenpremie in het salaris. Bij het arbeidsvoorwaardengesprek wordt ook uitgelegd dat er géén regeling is, maar dat werknemers dat deel van het salaris zelf opzij kunnen zetten voor pensioen.

Geen pensioenregeling

Bij twee van de 29 geïnterviewde bedrijven is er helemaal geen pensioenregeling, dit zijn een rijschool en een verhuurbedrijf. De eigenaar van het verhuurbedrijf vertelde dat zijn medewerkers een extra gage krijgen die zij naar eigen wens kunnen gebruiken. Voor zover hij weet kiezen de meeste mensen voor een bankspaarproduct. In paragraaf 3.6.1 worden de motieven voor het niet aanbieden van een pensioenregeling nader beschreven.

³ De verplichtgestelde pensioenregeling voor tandartsen is in 1995 is komen te vervallen, zie: www.spt.nl.

3.1.2 Interviews met pensioenadviseurs

De pensioenadviseurs zeggen dat zij doorgaans adviseren alle medewerkers te laten deelnemen aan een regeling en dat dat ook vrij gebruikelijk is. Onderscheid tussen mensen binnen een functiegroep mag in ieder geval niet. Onderscheid tussen functiegroepen kan zorgen voor misverstanden en verontwaardiging. Maar er is van alles mogelijk. Ervaringen van de geïnterviewde adviseurs:

- Als er voor speciale groepen werknemers iets wordt geregeld betreft dat doorgaans het management. Daar speelt mogelijk mee dat men juist deze groep aan het bedrijf wil binden en dat deze groep ook beter voor zichzelf kan opkomen.
- Soms krijgt een bepaalde groep een premievrij pensioen, bijvoorbeeld de staf, en een andere groep niet, bijvoorbeeld het productiepersoneel.
- Er kan voor verschillende doelgroepen een andere regeling gekozen worden omdat voor hen (bijvoorbeeld wat betreft het salaris) ook een andere regeling wenselijk is of vanwege de kosten.
- Een bedrijf wordt overgenomen met een gunstiger regeling, bijvoorbeeld een premievrij pensioen. Die gunstiger regeling blijft dan voor deze overgenomen medewerkers bestaan.
- Een bedrijf moet gezien de kosten de regeling sluiten voor nieuwe medewerkers.

3.2 Doet iedereen die mee kan doen ook mee met de regeling?

3.2.1 Interviews met bedrijven

De meeste geïnterviewde bedrijven gaven aan dat in principe iedereen die dit kan ook deelneemt aan de pensioenregeling en dat dit veelal ook verplicht is dan wel zeer sterk wordt aangemoedigd. Maar in de interviews met de bedrijven werd niet helemaal scherp wat “deelname” eigenlijk inhoudt. Bij een aantal bedrijven was er sprake van een standaardinleg door de werkgever – waardoor dus iedereen meedoet aan de regeling – maar een vrijwillige bijdrage door de werknemer. Wel werden twee voorbeelden genoemd van personen die niet meedoen aan de pensioenregeling: iemand die vanwege gemoedsbezwaren niet deelnam en een werknemer die al de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt en daarom afstand had gedaan van deelname. De respondent van de eerder genoemde uitgeverij A vertelde dat sommige werknemers ook blij waren toen zij konden stoppen met deelname aan de cao-regeling. Er was bij sommige wel enige scepsis over collectieve regelingen, “Dat verandert toch steeds weer. Ik heb overal aan meegedaan, lijfrente, WAO hiaat, VUT sparen... Is allemaal weer verdwenen; je kunt beter zelf iets regelen.”

De directeur van uitgeverij B is bezig met het opzetten van een pensioenregeling waarbij de werkgever 50% bijdraagt aan de regeling en de werknemer kan kiezen dit aan te vullen: “Je kan het verplicht stellen als werkgever, maar waarom zou ik dat doen? Dat is echt aan de werknemers. Sommige mensen zeggen: ‘Ja ik heb nu een duur leven, ik heb kinderen, ik wil nu wat meer te besteden hebben en ik spaar bijvoorbeeld in mijn huis en dat is mijn pensioen’. Je kan als werkgever vanuit misschien een soort opvoedkundige plicht denken: ‘Ik verplicht dat, want mensen denken nu ik doe dat niet, maar ik ga het ze verplichten want later...’ maar ja, dat .. ik vind, we werken hier met allemaal hoogopgeleide mensen, die zelf denk ik die afweging zouden moeten kunnen maken”.

Citaat 1: Motivatie van regeling met vrijwillige inleg werknemersdeel

3.2.2 Interviews met pensioenadviseurs

De pensioenadviseurs vertellen dat doorgaans alle werknemers op wie een regeling van toepassing is meedoen. Vrijwillig afstand doen van deelname kwam in het verleden wel voor, maar dat gebeurt nu niet meer, dit is te riskant voor een bedrijf. Een adviseur zegt: "Als dat nu nog voorkomt is dat slordig". Wel kan de hoogte van inleg van de premie door de werknemers variëren. Meestal is er een minimale verplichte werknemersbijdrage, met eventueel een optie tot bijsparen binnen de fiscale ruimte. Geheel vrijwillige bijdragen komen ook voor.

3.3 Verzekerde risico's

3.3.1 Interviews met bedrijven

Bij de 27 geïnterviewde bedrijven met een pensioenregeling is getracht te achterhalen wat precies was verzekerd; het inkomen na pensionering, het inkomen voor nabestaanden en/of de risico's van arbeidsongeschiktheid. In 15 gevallen blijken voor alle drie soorten risico's regelingen getroffen. Daarbij moet wel aangetekend worden dat niet precies is doorgevraagd of dit nabestaandenpensioen zowel voor wezen als weduwen geldt en wat een regeling voor arbeidsongeschiktheid precies inhoudt. Hierin kan zowel een doorbetaling van de pensioenpremie bij arbeidsongeschiktheid zijn bedoeld als een aanvulling op een WIA-uitkering. Ook gaf men soms aan dat een deel van de verzekeringen buiten de pensioenregeling viel. In twee gevallen werd gezegd dat er alleen een ouderdompensioen en iets voor nabestaanden was geregeld. Bij één bedrijf is er alleen een ouderdompensioen en in negen gevallen kon de contactpersoon geen antwoord op deze vraag geven of is dit onderwerp niet aan bod gekomen in het interview.

3.3.2 Interviews met pensioenadviseurs

Uit de interviews met de pensioenadviseurs blijkt dat binnen de collectieve pensioenen doorgaans ouderdompensioen, nabestaandenpensioen (voor partner en wezen) en vrijstelling premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid worden geregeld. Maar er komen allerlei varianten voor, bijvoorbeeld alleen een nabestaandenpensioen.

3.4 Premieovereenkomst of uitkeringsovereenkomst

3.4.1 Interviews met bedrijven

Bij 22 bedrijven kon vastgesteld worden wat voor type pensioenregeling zij hadden. In 12 gevallen is er een premieovereenkomst, in zes gevallen een uitkeringsovereenkomst en in vier gevallen een mix van beiden. Bij drie van de "mix bedrijven" is voor een deel van het personeel een uitkeringsovereenkomst en voor een deel een premieovereenkomst. In twee van deze gevallen geldt de uitkeringsovereenkomst voor het personeel dat voor een bepaalde overgangsdatum in dienst was getreden, en de premieovereenkomst voor recenter aangesteld personeel. In het andere geval geldt voor het cao-personeel de (niet-premievrije) uitkeringsovereenkomst en voor het personeel dat niet onder de cao valt de (premievrije) premieovereenkomst. Eén bedrijf tot slot heeft een hybride regeling voor het personeel; voor het inkomen tot circa 50 duizend euro geldt een (middelloon) uitkeringsovereenkomst, voor het inkomen daarbovenop een premieovereenkomst. Werknemers kunnen voor het premiestuk kiezen uit drie beleggingspakketten (offensief, defensief en neutraal).

Achtergrond hierbij is dat de werkgever vindt dat het sociale verzekeringsloon goed verzekerd moet zijn, maar men daar boven wel wat risico kan lopen en de werknemer daarin ook eigen keuzes kan maken. Vijf bedrijven vertellen dat zij zijn overgestapt van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst of overwogen dat te gaan doen. Dit vanwege de gestegen kosten van de uitkeringsovereenkomst.

3.4.2 Interviews met pensioenadviseurs

De pensioenadviseurs vertellen dat premieovereenkomsten op dit moment dominant zijn. Uitkeringsovereenkomsten zijn te duur geworden. De laatste jaren zijn veel bedrijven bij wie het contract afliep vanwege de hoge kosten overgestapt van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst. Wat al langer speelt is dat bij internationale bedrijven vanwege boekhoudregels een uitkeringsovereenkomst niet meer wenselijk is.

3.5 Motieven voor pensioenregeling bij bedrijven die dit niet verplicht zijn

3.5.1 Interviews met bedrijven

Veelal wisten de geïnterviewde HR-managers niet precies waarom het bedrijf ervoor had gekozen een pensioenregeling te treffen. In die gevallen was er al sinds jaar en dag, ver voordat de contactpersoon in dienst kwam, een regeling en leek het feit dát er iets geregeld was voor het pensioen als vanzelfsprekend te worden gezien.

De HR-manager van een chemisch bedrijf: "Wat ooit de motieven zijn geweest om dit zo te regelen weet ik niet. Van oudsher was er meer het idee dat een fatsoenlijke werkgever de morele plicht heeft om er samen met de werknemer voor te zorgen dat deze een redelijk inkomen heeft na pensionering. Maar dit is wel een soort zorgplicht die mogelijk minder past in de huidige tijd. Nu zie je meer individualisering, minder werknemers die 40 jaar bij dezelfde werkgever blijven, meer mondigheid. Ik kan mij goed voorstellen dat een modern, nieuw bedrijf ervoor kiest meer verantwoordelijkheid bij de werknemer te leggen en zegt: 'Ik geef jullie een bepaald bedrag, zeg 250 euro, extra en ik adviseer je daarvoor iets te regelen, maar ik laat dat aan jullie verantwoordelijkheid'".

Citaat 2: Pensioenregeling van oudsher

Verschillende geïnterviewde contactpersonen benoemden expliciet de zorgplicht van de werkgever als motief voor het aanbieden van een pensioenregeling. De HR-manager van een IT-bedrijf zegt: "Vanuit de zorgplicht moet je als ondernemer een pensioenregeling aanbieden, al is het maar een basisregeling [zoals zij zelf hebben], wat je kan aanbieden hangt af van de financiën". En een andere HR-manager zegt: "Deze onderneming is een familiebedrijf dat nadrukkelijk ook de filosofie heeft dat het goed wil zorgen voor haar medewerkers en een verantwoording voelt ook voor het inkomen nadat medewerkers met pensioen zijn, een zorgplichtgevoel".

Daarnaast wordt het kunnen aantrekken en behouden van goed personeel genoemd als motief voor het aanbieden van een pensioenregeling. De directeur van uitgeverij B is bezig met een voorstel voor het opzetten van een pensioenregeling voor het overige personeel (de directie heeft nu als enige een regeling) en moet daarvoor de goedkeuring van de aandeelhouders hebben. Op de werkvloer is een

pensioenregeling een actueel thema en wordt er regelmatig gevraagd of er wat geregeld gaat worden. De directeur vindt het zelf als onderdeel van goed werkgeverschap belangrijk om iets te regelen, maar legt uit: "Kijk het is natuurlijk niet mijn geld, ik heb ook een verantwoordelijkheid naar de aandeelhouders, als je nog steeds verlies maakt waarom ga je dan extra kosten maken... dat is het spanningsveld waar ik dan in zit". De directeur heeft bij de aandeelhouders ook naar voren gebracht dat een pensioenregeling ook van belang is om goede mensen aan te trekken en te behouden.

Sommige contactpersonen noemen het bieden van vergelijkbare arbeidsvoorwaarden als het moeder/zusterbedrijf. Zo vertelt een contactpersoon dat er bij hun bedrijf een regeling is gekomen omdat voor de rest van het bedrijf wel een cao gold en ze op deze manier dezelfde arbeidsvoorwaarden wilden creëren voor alle personeelsleden: "Het zou niet mogen uitmaken voor welke bv je werkt".

Directeur finance & control van een onderzoeksbedrijf: "Bij oprichting van dit bedrijf is er direct een pensioenregeling gekomen. Het bedrijf werd gestart vanuit een aantal samenwerkende gerespecteerde oude bedrijven en de arbeidsvoorwaarden van een van die bedrijven zijn als voorbeeld genomen voor de arbeidsvoorwaarden van dit bedrijf. Ze wilden gewoon een fatsoenlijk bedrijf, met een fatsoenlijk kantoor en een fatsoenlijke arbeidsvoorwaardenregeling. Als je mensen wilt rekruteren uit de markt moet je dat bieden". Later zegt deze contactpersoon nog dat er ook wel een gevoel van zorgplicht geldt: "Je wilt bij wijze van spreken geen huilende berooide weduwe aan de poort hebben staan".

Citaat 3: Diverse redenen voor pensioenregeling bij start van bedrijf

Tot slot wordt nog genoemd als verklaring voor het bestaan van een pensioenregeling dat er sprake is van een overname en men de pensioenregeling van het overgenomen bedrijf moet handhaven.

3.5.2 Interviews met pensioenadviseurs

Het grootste deel van de klanten van de geïnterviewde pensioenadviseurs komt vanwege het aflopen van een contractperiode. Daar speelt niet zozeer óf er een regeling moet komen maar welke regeling. Ook zijn er bedrijven die vanwege overname of verzelfstandiging niet meer onder een verplichtstelling of andere bestaande regeling vallen en iets nieuws moeten gaan optuigen. De bedrijven waar nog geen pensioenvoorziening is en die zich gaan oriënteren op de mogelijkheden zijn doorgaans de wat kleinere bedrijven. Hierbij worden verschillende, soms samenhangende, motieven en aanleidingen genoemd:

- Vragen van werknemers; als een bedrijf groeit ontstaan meer verwachtingen over de arbeidsvoorwaarden, dit kan samenvallen met het ouder worden van de medewerkers die naarmate ze ouder worden ook meer gaan denken over pensioen en vooral ook over voorzieningen voor nabestaanden.
- Als een bedrijf ouder wordt, komt de concurrentiepositie van het bedrijf op de arbeidsmarkt ook meer op de agenda van de directie.
- Vragen van sollicitanten die van een werkgever met een pensioenvoorziening komen (bijvoorbeeld ICT-bedrijf dat software voor onderwijs maakt en veelal mensen uit het onderwijs werft).

- Internationale bedrijven die zich vestigen in Nederland hebben een bepaald referentiekader vanuit het moederbedrijf. Men kijkt naar internationale vergelijkbaarheid tussen werknemers en naar de concurrentiepositie op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Als de financiële situatie van een bedrijf verbetert, kan dat een aanleiding zijn om iets gaan regelen.
- Vaak speelt de verzorgingsgedachte, verantwoordelijkheid voor het personeel. Men vindt het belangrijk dat de medewerkers ook een pensioen opbouwen. Vooral het nabestaandenpensioen speelt ook een rol.
- Soms is de komst van een nieuwe HR-manager de aanleiding om iets te gaan regelen.

3.6 Motieven voor geen pensioenregeling

3.6.1 Interviews met bedrijven

Belangrijkste reden voor het niet aanbieden van een pensioenregeling zijn de hoge kosten. De directeur van uitgeverij B vertelt waarom in het verleden geen pensioenregeling is getroffen: “We zeiden, we bieden de mensen een gedegen inkomen, ze krijgen ondersteuning bij de reiskosten, maar een pensioenregeling, dat zijn kosten die we moeten maken en we staan nog niet op eigen benen, er zijn nu gewoon aandeelhouders die geld in het bedrijf stoppen, ook met het risico dat het ook niet kan lukken, en ja, dan hebben ze liever iets minder risico...”.

De directeur van een verhuurbedrijf zonder pensioenregeling vertelt dat is gesproken met meerdere pensioenadviseurs. Geen van hen kon een goed rendement garanderen, daarom is ervoor gekozen de werknemers een extra bedrag te geven om zelf iets te regelen. De directeur zegt ook weinig vertrouwen te hebben in pensioenfondsen, gezien de huidige situatie met lage rentes en niet-indexeren.

Bij vier van de zeven bedrijven die geen pensioenregeling aanbieden of slechts aan een beperkte groep, zeggen de contactpersonen dat de werknemers wel een compensatie hiervoor ontvangen in hun loon en daar bij de aanstelling en salarisonderhandeling op worden gewezen. Bij twee bedrijven worden andere arbeidsvoorwaarden genoemd die als compensatie gezien zouden kunnen worden. Het ene bedrijf noemt daarbij een fijne sfeer van een jong bedrijf met veel inspraak en vrijheid en bij het andere bedrijf, een rijkschool, wordt gezegd dat je in dit beroep ook goed langer door kan werken en de vrijheid al dan niet zelf wat te regelen ook wel bij de branche hoort.

Bij de rijkschoolhouder lijkt een beetje een gemengd gevoel te bestaan over pensioenregelingen. Enerzijds zou de contactpersoon wel graag zien dat er zaken geregeld zouden zijn. Anderzijds vindt ze het ook typisch voor deze branche dat er veel vrijheid is. Ook de vrijheid om wel of niet voor je pensioen te sparen. Zekerheid die je elders lijkt te hebben is immers ook maar beperkt: “Dan denk je dat je het goed geregeld hebt en dan sta je met 55 op straat, terwijl een goede instructeur lang kan blijven doorwerken, dan heb je je AOW en dan zijn de kinderen het huis uit en heb je misschien ook wat weggelegd”. De contactpersoon legt nog uit dat men in het verleden wel met bepaalde spaarregelingen vanuit de overheid heeft meegedaan, maar die bestaan nu niet meer. Een pensioenregeling is voor hen gewoon niet te betalen. Er is veel concurrentie in deze branche: “Met de huidige prijzenslag en de wildgroei is het al lastig genoeg om te kunnen concurreren als mooi bedrijf dat zich netjes aan alle regels houdt”. De contactpersoon adviseert nog eens bij de brancheorganisatie waarbij zij zijn aangesloten na te vragen wat de wensen vanuit de branche zijn.

Een medewerker van de brancheorganisatie vertelt dat in het verleden met leden is gesproken over pensioenen. Daaruit komt dat men het enerzijds wel belangrijk vindt dat er iets geregeld is voor de werknemers, maar hen daar ook anderzijds vrijheid in wil geven. In de praktijk blijkt dat bij een vrijwillige regeling veel werknemers ervoor kiezen daar geen gebruik van te maken. Aan pensioen als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket wordt wat minder gewicht gegeven. Werkgevers zien wel het belang van een pensioenregeling, vooral gezien het risico op armoede van gepensioneerden en de maatschappelijke kosten die dat met zich meebrengt. Zij zien een wens voor een basis verplicht pensioen met daarop vrijwillige modules. Maar rijsscholen zitten in een zeer competitieve markt, en een markt waarin het minst geregeld is. Voor werkgevers is vooral een 'level playing field' belangrijk. Daarbij wordt ook duidelijk gewezen op de rol van zzp'ers, voor wie een eventuele verplichte pensioenregeling dan weer niet zou gelden.

3.6.2 Interviews met pensioenadviseurs

Het komt wel eens voor dat een werkgever zich oriënteert op een regeling en tot de conclusie komt dat dit nog niet haalbaar is financieel. De verplichting die zij aangaan moet immers wel betaald kunnen worden. Daarbij kan ook de administratieve belasting van een pensioenregeling een rol spelen. De werkgever ziet dan wel de meerwaarde in van een pensioen, maar niet van alle wetten en regels die steeds veranderen waarvoor weer adviseurs moeten worden ingehuurd. In dit soort gevallen kan een werkgever ervoor kiezen af te zien van een pensioenregeling en de werknemers hiervoor compensatie geven in hun salaris zodat zij zelf iets kunnen regelen.

3.7 Mening en invloed van de werknemers

3.7.1 Interviews met bedrijven

In de interviews is ook gevraagd naar de mening van de werknemers over de huidige pensioenregeling of het feit dat er geen pensioenregeling is. Het gros van de geïnterviewde contactpersonen heeft de indruk dat men wel tevreden is, of dat in ieder geval de pensioenregeling (of het gebrek daaraan) geen onderwerp van gesprek is bij de werknemers. De rijsschoolhouder legt uit: "Wie in deze branche werkt kiest hiervoor, dat is bekend". Mensen die als rijsschoolhouder willen werken willen ook juist veel vrijheid en zelfstandigheid, en niet allerlei verplichtingen.

Bij uitgeverij B, waar nu alleen voor de directie een regeling is, wordt er wel door werknemers regelmatig gevraagd om iets te regelen (waar men nu ook mee bezig is). Bij het verkennen van mogelijkheden is het personeel verder niet betrokken. De indruk van de directeur is dat men vooral wil dát er iets geregeld is en dat er verder weinig wensen of ideeën zijn over wát een pensioenregeling dan in zou moeten houden.

Dit zelfde beeld komt terug bij de bedrijven waar wel een regeling is. Het pensioenbewustzijn bij werknemers en de kennis over pensioenen lijkt zeer beperkt. Er is hooguit belangstelling voor het feit dat er een voorziening is en minder voor de inhoud van de regeling. Vooral bij jongeren is het pensioen weinig belangrijk en is er bij de arbeidsvoorwaardengesprekken eerder belangstelling voor andere zaken zoals flexibele werktijden. Twee contactpersonen vertellen spontaan dat door het beschikbaar komen van digitale uniforme pensioenoverzichten het nu wel makkelijker is voor sollicitanten om hun huidige regeling te vergelijken met die van een potentiële nieuwe werkgever.

Bij twee bedrijven vertelt de contactpersoon dat zij jaarlijks goed bezochte voorlichtingsbijeenkomsten houden voor het personeel over de arbeidsvoorwaarden. Daar staat ook het pensioen altijd op de agenda en wordt uitgelegd dat als werknemers 70% van het laatstverdiende loon willen krijgen bij pensionering zij zelf aanvullend actie moeten ondernemen.

Een andere HR-medewerker vertelt dat er juist heel weinig belangstelling is bij hun personeel. Na een ingrijpende wijziging kwam er slechts één vraag, en die ging over het inloggen.

Bij wijziging van de regelingen die een verslechtering betekenen (bijvoorbeeld in het geval dat het pensioen minder waardevast werd en de premie omhoog ging) kan er wel weerstand ontstaan bij het personeel. Met voorlichting probeert men dan uit te leggen waarom de wijziging nodig is. Vertegenwoordigers van het personeel worden bij de wijzigingen betrokken, bijvoorbeeld in de vorm van een werkgroep met personeelsvertegenwoordiging.

3.7.2 Interviews met pensioenadviseurs

De pensioenadviseurs vertellen dat bij grotere bedrijven, zeker als er een OR is, het personeel wordt betrokken in het adviseringsproces. Bij kleinere bedrijven komt invloed van het personeel in het voortraject nauwelijks voor. Wel is er veelal contact met het personeel om hen voorlichting te geven over de gekozen regeling. Werknemers kunnen in principe via de rechter een aangeboden regeling aanvechten als deze niet in hun belang is. Maar het ligt niet voor de hand dat een werkgever tot zo'n slecht aanbod komt. Het komt wel eens voor dat sommige werknemers minder enthousiast zijn over een bepaalde regeling, maar vaak is er dan ook wel sprake van een zekere groepsdruk van collega's die de voordelen wel zien om toch akkoord te gaan.

3.8 Obstakels en wensen

3.8.1 Interviews met bedrijven

In de interviews met bedrijven is veelal ook gevraagd naar eventuele obstakels bij het tot stand brengen van een pensioenregeling en eventuele wensen of suggesties voor verbetering. De meest gehoorde opmerking (van acht bedrijven) in dit verband was de verzuchting dat de materie toch wel erg complex is. Het oriënteren op het instellen of herzien van een pensioenregeling vergt een flinke investering in tijd en advies. "Het regelen van pensioenzaken is nou eenmaal niet echt een hobby van degenen die zich daarmee bezig moeten houden. Dit is toch taaie kost". Een andere contactpersoon zegt: "Je wil het toch op hoofdlijnen goed kunnen begrijpen om zowel voor de onderneming als de werknemer een goed inzicht te hebben in consequenties en mogelijkheden, daarvoor hebben we altijd een adviseur nodig". Of: "De tussenpersoon had goede informatievoorziening, maar het is niet het meest heldere domein om informatie te vergaren. Zijn wij nou eigenlijk verplicht? Wat is gebruikelijk?". In drie gesprekken werd ook spontaan genoemd dat er al veel verbeterd is in de transparantie van de adviezen en de informatievoorziening aan medewerkers (met het uniform pensioenoverzicht en pensioen 1-2-3).

Drie contactpersonen vroegen vooral te zorgen voor rust en stabiliteit. "Verander de regels niet zo vaak" en: "Wijzigingen hebben veel werk en rompslomp met zich meegebracht".

Twee contactpersonen klagen over de niet-marktconforme rekenrente en vinden dat deze moet worden aangepast.

Overige opmerkingen (steeds maar één keer genoemd):

- Advies zou nog transparanter kunnen. Contactpersoon heeft bijvoorbeeld niet echt zicht op hoe de selectie van mogelijke aanbieders tot stand komt. Daarbij vertrouwt ze dan wel op hun adviseur, maar dat zou nog beter kunnen.
- Het zou mooi zijn als het communicatiemateriaal over pensioen, WIA en UWV ook in het Engels beschikbaar is. Dit bedrijf heeft veel buitenlandse werknemers en het is veel werk

om dit soort regelingen “die in het Nederlands al bijna niet uit te leggen zijn” in het Engels uit te leggen.

- Fiscale ruimte zou groter moeten zijn, is nu afgetopt op € 103.000.
- Maak het ook mogelijk de AOW-franchise te verzekeren. Als in de toekomst (ex)werknemers met een 'goed pensioen' worden gekort op hun AOW, dan komen zij in de problemen. Werknemer zou de keuze moeten krijgen om ook het AOW-deel te verzekeren.
- In de voorlichting van de overheid mist informatie over wat een latere AOW-leeftijd betekent voor het opgebouwde pensioen. "Eigenlijk worden we daar dubbel gepakt, als je zoals gepland je pensioen vanaf 65 laat uit betalen betaal je wel nog AOW premies waarvoor dat eigenlijk niet gepland was”.
- Herzien het pensioenstelsel zodanig dat er meer mogelijkheden komen voor individuele regelingen, naast de collectieve fondsen.
- Ga vooral geen verplicht minimumpensioen invoeren. Werkgevers en werknemers moeten dit zelf kunnen (blijven) bepalen.
- Zorg voor meer eenduidigheid er zijn nu zoveel opties.
- Lange verwerkingstijd van stukken bij pensioenfondsen was lastig.

3.8.2 Interviews met pensioenadviseurs

Ook bij de pensioenadviseurs is gevraagd of zij nog obstakels zien bij het tot stand komen van pensioenregelingen en of zij nog wensen of suggesties hebben wat betreft het regelen van pensioenen voor bedrijven die niet verplicht zijn dit te doen.

- Adviseur 1 vindt dat het allemaal een stuk minder complex zou moeten, ook al zou hij dan zelf minder werk krijgen.
- Adviseur 1 vindt ook dat het meenemen van pensioen bij wisseling van bedrijf makkelijker zou moeten worden.
- Adviseur 2 en 4 zeggen dat door de strenge eisen aan het pensioenadvies het pensioenadvies voor kleine bedrijven relatief duur is geworden. Een pensioen advies “light” zou misschien wel mogen (volgens de Autoriteit Financiële Markten (AFM) mag mate van detaillering van advies afgestemd zijn op de klant), maar daarvoor zijn de processen bij de adviseurs niet echt uitgerust. Volgens een adviseur zouden de regels voor advies voor deze doelgroep soepeler kunnen. Zodat er een soort “execution only” variant ontwikkeld kan worden om dit soort kleine werkgevers een product te kunnen laten afsluiten. De andere adviseur, die dit probleem voor kleine werkgevers ook noemt, denkt echter dat de materie te complex is om er een soort advies-wizard voor te ontwikkelen en dat een persoonlijk advies toch nodig zal blijven.
- Adviseur 2 vertelt dat het voor bedrijven best lastig kan zijn om te weten of zij onder een verplichtstelling vallen of niet. Dit kan ook wijzigen, soms omdat de activiteiten van een bedrijf veranderen, maar soms ook omdat de verplichtstelling wijzigt. In de ervaring van de adviseur kan het ook lastig zijn om met een bedrijfstakpensioenfonds in gesprek te komen over een eventuele verplichtstelling van een bedrijf.
- Adviseur 3 zegt dat hij een voorstander is van een pensioenplicht tot een bepaald inkomensniveau, omdat veel verzekerde pensioenregelingen zo onder de maat zijn en het bewustzijn daarvan bij de werknemers onvoldoende is. Dat probleem wordt volgens hem zwaar onderschat. Adviseur 2 noemt dit probleem ook: “Kijkt u alleen naar witte vlekken? In mijn ervaring is het aantal bedrijven dat wel een pensioenregeling heeft maar van een kwaliteit waarvan je zegt 'nou dat zet ook niet echt zoden aan de dijk of zet zelfs in het

geheel geen zoden aan de dijk' groter. En dat zijn dossiers die we ook vaak tegenkomen bij die verplichtstellingen. Dus bedrijven die er op een of ander moment er achter komen dat ze onder een verplichtstelling vallen en dan bij ons laten toetsen of een regeling gelijkwaardig is. We merken dan ook vaak dat onze resultaten als een volslagen verrassing komen.”

- Adviseur 5, die veel voor internationale bedrijven werkt, merkt op dat zij bij bedrijven veel informatie moeten opvragen om een goed advies te kunnen geven. Dit roept soms weerstand en onbegrip op, maar is altijd wel uit te leggen.
- Adviseur 5 noemt als drempel voor internationale klanten dat veel verzekeraars hun website en voorwaarden nog niet in het Engels hebben en daarmee voor deze klanten afvallen.

4. Conclusies

4.1 Vooraf

Allereerst dient opgemerkt te worden dat het onderzoek waarover hier wordt gerapporteerd een kleinschalig en kwalitatief onderzoek betreft. Dit onderzoek biedt inzichten in omstandigheden en motieven, maar kan gezien de opzet geen volledig en kwantificeerbaar overzicht geven. Zo ontbreken er in onze kleine steekproef bijvoorbeeld bedrijven die de mogelijkheid hebben tot vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds. Mogelijk spelen bij deze groep andere overwegingen dan bij de geïnterviewde bedrijven.

4.2 Motieven voor wel of geen regeling

Motieven om geen pensioenregeling te treffen lijken uit dit onderzoek vooral de kosten (ook op de langere termijn). Daarnaast worden ook “de administratieve rompslomp” en gebrek aan vertrouwen in pensioenregelingen genoemd. Bij dat laatste speelt gebrek aan vertrouwen in goede rendementen, een negatief oordeel over de kosten- batenverhouding van een pensioenregeling en onzekerheid over de stabiliteit van de regelgeving.

Motieven die genoemd worden om wel een pensioenregeling aan te bieden zijn:

- Goed personeel vinden/binden.
- Werknemers/ potentiële werknemers vragen erom.
- Vorm van goed werkgeverschap, hier worden zaken genoemd als zorgplicht voor zowel inkomen van werknemer bij oude dag als ook voor gezinsleden in geval van overlijden.
- Wens om bij het bedrijf min of meer gelijke arbeidsvoorwaarden te hebben als bij een specifiek referentiebedrijf, bijv. het buitenlandse moederbedrijf, een andere bv van de onderneming, het stichtende bedrijf of het bedrijf waarvan wordt afgesplitst.

4.3 Waarom bij één werkgever werknemers met en zonder pensioenafdracht?

In het kwantitatieve onderzoek naar de witte vlek van Span & Hendriks (2016) bleek dat in 2013 ruim 60% van de witte werknemers werkzaam was bij een niet-witte werkgever. Dit onderzoek geeft verschillende verklaringen voor deze constatering.

Pensioen wordt alleen aan specifieke groepen van het personeel aangeboden.

Voorbeelden van bovenstaande situatie:

- Voor het management wel een regeling (bijvoorbeeld omdat men deze groep specifiek graag wil binden en/of deze mensen dit voor zichzelf hebben weten uit te onderhandelen) en voor het overig personeel niet;
- Voor personeel van een overgenomen bv is wel een regeling omdat die er al was voor de overname en voor de andere bv geen regeling;
- Voor cao-personeel wel een regeling voor overig personeel niet;
- Voor personeel dat voor een bepaalde datum in dienst was wel een regeling, maar voor personeel dat na die datum in dienst kwam niet meer (vanwege de kosten).

Sommige werknemers hebben een premievrij pensioen en anderen niet.

In een voorbeeld kwam het voor dat het cao-personeel wel een eigen bijdrage betaalt en dat niet cao-personeel een premievrij pensioen heeft. Volgens de definities in het eerdere kwantitatieve onderzoek op basis van de Polisadministratie (Engelen, Dill-Fokkema & Joosten 2016; Span & Hendriks 2016) werden werknemers zonder werknemersbijdrage als “witte werknemer” gedefinieerd (voor zover ze niet in een verplichtgestelde sector werkten). In bovenstaand voorbeeld

werd een deel van de werknemers van dit bedrijf als witte werknemers beschouwd (de werknemers met een premievrij pensioen) en een deel als niet-witte werknemer.

Er is sprake van een vrijwillige werknemersbijdrage, sommige werknemers leggen in en anderen niet.

Dit is bijvoorbeeld de voorgenomen regeling van uitgeverij B die hierboven is beschreven. De werkgever wil daar een basisregeling treffen en het aan de werknemers over laten of zij daar zelf ook nog een deel aan willen bijdragen. Evenals in bovenstaand voorbeeld betekent dat, dat op basis van de Polisadministratie een deel van het personeel in dat geval wordt gedefinieerd als “witte werknemers”, terwijl zij wel een (basis) pensioen opbouwen.

Werknemers kiezen ervoor geen gebruik te maken van een aangeboden regeling.

Dit werd in het onderzoek als zeer incidenteel gezien. Voorbeelden betroffen afstand vanwege gemoedsbezwaren of omdat de werknemer doorwerkt na de pensioengerechtigde leeftijd.

4.4 Onderzoek naar witte vlekken

De resultaten van dit kleinschalige onderzoek illustreren de beperkingen van de gebruikte registerdata zowel wat betreft het schatten van bedrijven die niet onder een verplichtstelling vallen als wat betreft het schatten van het aantal werknemers dat een pensioenregeling heeft. Premievrije pensioenen waarbij de werkgever de volledige pensioenpremie betaalt en pensioenen waarbij werknemers afzien van de eigen inleg kunnen het beeld vertekenen. In die zin zou er sprake kunnen zijn van een overschatting van de witte vlek. Anderzijds blijkt het voor te komen dat bedrijven waarbij een deel van het personeel onder een verplichtstelling valt geen pensioenregeling treffen voor personeel dat niet werkzaam is in de bedrijfstak waarvoor de verplichtstelling geldt (dus bijvoorbeeld de uitgeverij die voor het grafisch personeel wel een regeling heeft volgens cao maar voor de advertentieverkopers niet). Hieruit zou weer een onderschatting van de witte vlek kunnen volgen.

De resultaten van dit onderzoek onderstrepen de noodzaak van de reeds voorgenomen CBS-analyses van pensioenaanspraken. Recent is door middel van een Algemene Maatregel van Bestuur de pensioenaansprakenstatistiek opgenomen in de Wet op het Centraal Bureau voor de Statistiek. Levering van pensioenaansprakengegevens is daarmee verplicht geworden. Op basis van de pensioenaansprakengegevens is het mogelijk om in de nabije toekomst de werkelijke omvang van de witte vlek in kaart te brengen. Hiermee kan een veel betrouwbaardere schatting worden gemaakt van de witte vlek dan op basis van de Polisadministratie.

Tot slot biedt dit onderzoek voldoende basis voor het eventueel ontwikkelen van een werkgeversenquête met gesloten vragen over dit onderwerp. Een zelf in te vullen vragenlijst zou hierbij de voorkeur hebben boven telefonisch onderzoek, aangezien men de gevraagde gegevens niet altijd paraat heeft en deze soms ook bij verschillende personen in een organisatie nagevraagd moet worden. Enquêtering onder werknemers over de inhoud van hun pensioenregeling lijkt minder wenselijk gezien de – volgens onze geïnterviewde respondenten – gebrekkige kennis bij werknemers hierover. Indien aanvullende enquêtering onder pensioenadviseurs gewenst is, zou onderzocht kunnen worden of samenwerking met de AFM-monitor mogelijk is.

5. Referenties

Engelen, L., Dill-Fokkema, A. en Joosten, M. (2016). Witte vlek op pensioengebied 2013. Maatwerk voor ministerie van SZW. CBS Centrum voor Beleidsstatistiek mei 2016. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/22/witte-vlekken-op-pensioengebied-2013>

Span, T. en Hendriks, A. (2016). Verdieping witte vlekken op pensioengebied. Maatwerk voor ministerie van SZW. CBS Centrum voor Beleidsstatistiek november 2016. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/44/verdieping-witte-vlekken-op-pensioengebied-2013>

Bijlage 1: Beschrijving deelpopulatie

De respondenten voor dit onderzoek zijn geworven uit een deelpopulatie van de werkgevers gebruikt in de eerdere CBS-analyses van de witte vlek⁴. Uit het bestand dat voor deze analyses is gebruikt, is een selectie gemaakt van bedrijven die waarschijnlijk niet onder een verplichtgestelde pensioenregeling vallen (zie ook hoofdstuk 2 van deze nota). In de tabellen hieronder worden enkele cruciale achtergrondkenmerken van deze deelpopulatie beschreven.

Tabel 1 Kwalificatie op basis van analyse Polisadministratie 2013

	Aantal	Percentage
geen witte werknemers	68 121	56,7
deels witte werknemers, deels niet-witte werknemers	18 519	15,4
alleen witte werknemers	33 481	27,9
Totaal	120 121	100

Tabel 2 Kwalificatie op basis van analyse Polisadministratie 2013, naar grootteklasse

		Kwalificatie op grond van Polisadministratie			Totaal
		Geen witte werknemers	Deels witte werknemers, deels niet-witte werknemers	Alleen maar witte werknemers	
1	werkzame personen	8 916	516	10 668	20 100
2	werkzame personen	11 378	1 000	8 631	21 009
3 - 4	werkzame personen	16 741	2 788	7 936	27 465
5 - 9	werkzame personen	16 150	4 847	4 571	25 568
10 - 19	werkzame personen	8 152	3 745	1 265	13 162
20 - 49	werkzame personen	4 239	2 955	346	7 540
50 - 99	werkzame personen	1 336	1 184	50	2 570
100 - 149	werkzame personen	444	462	4	910
150 - 199	werkzame personen	192	205	5	402
200 - 249	werkzame personen	121	171	2	294
250 - 499	werkzame personen	209	329	3	541
500 - 999	werkzame personen	104	155	0	259
1000 - 1999	werkzame personen	80	91	0	171
>= 2000	werkzame personen	59	71	0	130
	Totaal	68 121	18 519	33 481	120 121

⁴ Uitgangspunt voor de populatie in de eerdere CBS analyses (Engelen, Dill-Fokkema & Joosten 2016; Span & Hendriks 2016) zijn alle banen op 31 december 2013. Banen met een loon onder de (geschatte) franchisegrens zijn vervolgens uitgesloten. Ook is van werknemers met meerdere banen één baan geselecteerd. Dit is óf de baan niet binnen de witte vlek óf – als meerdere banen niet binnen de witte vlek vallen of alle banen binnen de witte vlek vallen – de baan met het hoogste loon. Alle bedrijven waarbij op 31 december 2013 één of meerdere banen bestonden na bovenstaande selecties zijn meegenomen in deze totale populatie. Dit leidde tot een totale populatie van 245 duizend werkgevers waaruit voor dit onderzoek een selectie is gemaakt.

Tabel 3 Kwalificatie op basis van analyse polisadministratie 2013, naar branche

	Kwalificatie op grond van Polisadministratie			Totaal
	Geen witte werknemers	Deels witte werknemers, deels niet witte werknemers	Alleen maar witte werknemers	
Landbouw, bosbouw en visserij	109	21	87	217
Delfstoffenwinning	46	64	31	141
Industrie	3 938	1 216	852	6 006
Energievoorziening	47	44	62	153
Waterbedrijven en afvalbeheer	289	175	139	603
Bouwnijverheid	5 298	620	763	6 681
Handel	9 088	800	1 366	11 254
Vervoer en opslag	1 665	767	790	3 222
Horeca	21 886	454	680	23 020
Informatie en communicatie	1 818	2 932	4 640	9 390
Financiële dienstverlening	1 472	1 291	3 277	6 040
Verhuur en handel van onroerend goed	1 139	634	2 354	4 127
Specialistische zakelijke diensten	5 919	5 219	11 169	22 307
Verhuur en overige zakelijke diensten	5 630	829	1 503	7 962
Onderwijs	737	525	1 819	3 081
Gezondheids- en welzijnszorg	7 596	2 435	2 672	12 703
Gezondheids- en welzijnszorg	893	449	1 103	2 445
Cultuur, sport en recreatie	551	44	174	769
Overige dienstverlening	68 121	18 519	33 481	120 121
Totaal	109	21	87	217