

Rapport Witte vlekken op pensioengebied, quick scan 2001

Rapport van de Pensioencommissie

12 februari 2002

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert de regering en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociale en economische beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Daarnaast is de SER belast met bestuurlijke en toezichthoudende taken met betrekking tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (productschappen en bedrijfschappen). De raad is voorts betrokken bij de uitvoering van enkele wetten, zoals de Wet assurantiebemiddelingsbedrijf en de Wet op de ondernemingsraden.

De SER is in 1950 ingesteld bij de Wet op de bedrijfsorganisatie. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers alsmede onafhankelijke deskundigen. De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

De belangrijkste adviezen die de SER uitbrengt, worden in boekvorm uitgegeven. Zij zijn tegen kostprijs verkrijgbaar. Een overzicht van recente publicaties vindt u achterin. Een uitgebreid overzicht wordt op aanvraag gratis toegezonden. Het maandblad SER-bulletin geeft uitgebreid nieuws en informatie over de SER. De SER beschikt ook over een eigen site op Internet, met onder meer de samenstelling van de raad en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws.

© 2002, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden.

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Telefoon: 070 - 3 499 499
Telefax: 070 - 3 832 535
E-mail: ser.info@gw.ser.nl
Internet: www.ser.nl

ISBN 90-6587-815-7 / CIP

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Samenvatting | 5 |
| 1. Inleiding | 9 |
| 2. Werkgevers met en zonder pensioenvoorziening | 13 |
| 2.1 Aanwezigheid van pensioenvoorziening | 13 |
| 2.2 Kenmerken van witte werkgevers | 14 |
| 3. Werknemers die niet deelnemen aan de pensioenregeling van de werkgever | 19 |
| 3.1 Inleiding | 19 |
| 3.2 Toegankelijkheid pensioenregeling bij pensioenfondsen | 20 |
| 3.2.1 Toetredingsleeftijd | 20 |
| 3.2.2 Wachttijd | 21 |
| 3.2.3 Uitsluitingsgronden | 23 |
| 3.2.4 Nieuwe fondsen | 24 |
| 3.3 Toegankelijkheid rechtstreekse regelingen | 24 |
| 3.4 Conclusie | 27 |
| 4. Veranderingen in de witte vlek | 29 |
| Bijlagen | |
| 1. Samenstelling Werkgroep Witte vlek pensioenen en Pensioencommissie | 35 |
| 2. Research voor Beleid, <i>Witte vlekken op pensioengebied, quick scan onder werkgevers</i> | 37 |
| 3. Pensioen- en verzekeringskamer, <i>Uitkomsten onderzoek toegankelijkheid</i> | 67 |
| 4. Samenvatting van C. van der Werf en E. Smidt, <i>Witte vlekken op pensioengebied, stand van zaken 1996 en vergelijking met 1985, Research voor Beleid, Den Haag 1997</i> | 87 |

Samenvatting

Inleiding

Dit rapport bevat de resultaten van een onderzoek naar de ontwikkeling in de omvang en de samenstelling van de zogeheten witte vlek op pensioengebied. De witte vlek op pensioengebied bestaat uit werknemers voor wie de werkgever geen pensioenvoorziening heeft afgesloten (witte werkgevers) en werknemers die niet (kunnen) deelnemen aan de pensioenvoorziening van de werkgever (witte werknemers). Het onderzoek wijst uit dat er sinds 1996 duidelijk vooruitgang is geboekt in het beperken van deze vlek.

Aanwezigheid pensioenvoorziening

Uit het onderzoek komt naar voren dat werkgevers thans vaker dan in 1996 over een pensioenvoorziening voor hun werknemers beschikken (zie tabel 1). In 1996 had 73 procent van de werkgevers deze voorziening getroffen; in november 2001 is dit aandeel toegenomen tot 84 procent.

Tabel 1 –Aanwezigheid van pensioenvoorziening voor werknemers, 1996-2001 (in procenten)

| | 1996 | 2001 |
|---------------------------------------|------|------|
| Werkgevers met pensioenvoorziening | 73 | 84 |
| Werkgevers zonder pensioenvoorziening | 22 | 16 |
| Onbekend | 5 | 0 |
| Totaal | 100 | 100 |

Percentages betrekking op werkgevers in de profitsector en de overheid samen.

Bron: Research voor Beleid.

De toename van het aantal pensioenvoorzieningen heeft zich vooral bij kleinere, relatief jonge bedrijven en instellingen voorgedaan. Ondanks deze toename komen pensioenvoorzieningen net als in 1996 nog steeds het minst vaak bij deze groep werkgevers voor. Van de organisaties tot 10 werknemers beschikt een op de vijf niet over een pensioenvoorziening; bij organisaties met 10 tot 19 werknemers betreft dit een op de tien. Relatief vaak gaat het om bedrijven die niet onder een CAO vallen. Bedrijven met meer dan 50 werknemers in dienst beschikken vrijwel altijd over een pensioenvoorziening (99 procent) en bedrijven met meer dan 200 werknemers blijken in alle

gevallen een pensioenvoorziening te hebben. Ten slotte blijkt uit het onderzoek dat van de organisaties zonder pensioenvoorziening circa vijf van de zes bedrijven een pensioenvoorziening voor hun werknemers hebben getroffen voordat het bedrijf 10 jaar bestaat.

Alhoewel de gegevens over witte werkgevers geen schatting van het aantal bijbehorende werknemers toelaat kan op grond van de relatieve verkleining van de witte werkgeversvlek, met ruim een kwart, worden aangenomen dat het percentage werknemers dat deel uitmaakt van de witte werkgeversvlek is gedaald.

Toegankelijkheid pensioenvoorziening

Uit het onderzoek blijkt verder dat de toegankelijkheid van door de werkgever getroffen pensioenvoorzieningen, die zijn ondergebracht bij een pensioenfonds, sinds 1996 sterk is verbeterd. Anno 2001 telden deze regelingen ruim 5,1 miljoen actieve deelnemers. Het aantal actieve deelnemers aan pensioenregelingen die bij verzekeringsmaatschappijen zijn ondergebracht (zogenoemde rechtstreekse regelingen) bedroeg in 1999 circa 861 duizend.

Tabel 2 bevat een overzicht van de belangrijkste onderzoeksresultaten met betrekking tot de toegankelijkheid van pensioenregelingen.

Tabel 2 –Uitzonderingsbepalingen in pensioenregelingen, in procenten van de actieve deelnemers

| Uitzonderingsbepalingen in pensioenregelingen | Pensioenregelingen bij pensioenfondsen | | Pensioenregelingen bij verzekeringsmaatschappijen |
|---|--|------|---|
| | 1996 | 2001 | 1999** |
| Toetredingsleeftijd afwezig | 27,4 | 54,6 | 6,6 |
| Wachttijd afwezig | 96,0 | 96,7 | 68,7 |
| Wachttijd telt mee bij opbouw | 0,1 | 3,1 | 27,3 |
| Uitsluitingsgronden afwezig | 93,4* | 93,9 | 77,1 |

* Dit percentage heeft betrekking op 1998.

** Cijfers over 1996 zijn niet beschikbaar.

Bron: PVK.

Het opnemen van een toetredingsleeftijd is sinds 1996 sterk verminderd bij de pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een pensioenfonds. Voor de regelingen bij pensioenfondsen geldt dat het aantal regelingen zonder toetredingsleeftijd (gemeten in actieve deelnemers) sinds 1996 is verdubbeld tot bijna 55 procent. Ook in 2001 heeft een verdere verbetering van de toegang tot deze regelingen plaatsgevonden. Bij *rechtstreekse regelingen* gold in 1999

voor een groot deel van de regelingen (85 procent van de deelnemers) de traditionele leeftijdsgrens van 25 jaar.

Verder komt uit het onderzoek naar voren dat wachttijden de toegankelijkheid van een pensioenregeling nauwelijks meer belemmeren. Bijna 97 procent van de actieve deelnemers aan *regelingen bij pensioenfondsen* bouwt anno 2001 pensioen op via een regeling zonder wachttijdbepaling (96 procent in 1996); ongeveer 3 procent doet dit via een regeling met een wachttijdbepaling, waarbij de wachttijd meetelt bij de pensioenopbouw (0,1 procent in 1996).

Bij *rechtstreekse regelingen* geldt voor bijna 69 procent van de deelnemers dat zij deelnemen aan een regeling zonder wachttijd. Voor 27 procent van de deelnemers kent de regeling een wachttijd die meetelt bij de pensioenopbouw. Voor slechts 3,6 procent van de deelnemers geldt een wachttijd die niet meetelt voor de pensioenopbouw.

Ten slotte blijkt uit het onderzoek dat uitsluitingen weinig voorkomen in pensioenregelingen. Van de *regelingen bij pensioenfondsen* kent, gemeten in actieve deelnemers, bijna 94 procent geen uitsluitingsgronden meer. Dit is een geringe stijging ten opzichte van 1998 (93,4 procent). De meest voorkomende uitsluitingsgrond is tijdelijk dienstverband.

In *rechtstreekse regelingen* komen, in 1999, uitsluitingsgronden relatief vaker voor. Toch bouwt ook daar ongeveer 77 procent van de actieve deelnemers pensioen op via een regeling zonder uitsluitingsgronden.

Het onderzoek geeft geen uitsluitsel over het aantal werknemers dat als gevolg van toetredingsdrempels of uitsluitingsgrond niet deelneemt aan regelingen. Toch mag op grond van de ontwikkelingen worden verwacht dat de relatieve omvang van de witte werknemersvlek is afgenomen.

Conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat in de periode 1996 -2001:

- het deel van de werkgevers dat geen pensioenregeling heeft afgesloten voor zijn werknemers fors is afgenomen;
- dat in de pensioenregelingen bij pensioenfondsen de toetredingsdrempels aanmerkelijk zijn verlaagd en de uitsluitingsgronden zijn verminderd.

De werkgroep verbindt aan deze ontwikkeling de conclusie dat de intentie van sociale partners om de witte vlek te verkleinen ook in daden is omgezet. Alhoewel het verrichte onderzoek het niet toelaat een betrouwbare schatting te maken van de omvang van de witte vlek (het aandeel en het aantal werknemers dat er in valt) meent de werkgroep dat, rekening houdend met andere ontwikkelingen, verondersteld mag worden dat de relatieve omvang van de witte vlek ten opzichte van 1996 is afgenomen.

Ondanks de belangrijke vooruitgang dient de witte vlek op pensioengebied verder te worden verkleind. Het opnemen van een voorschrift over de arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek, waartoe de SER heeft geadviseerd, is daarbij een belangrijk instrument om de witte werkgeversvlek te verkleinen¹. Verder heeft de SER het kabinet aanbevolen de verkleining van de witte vlek te laten plaatshebben langs de lijnen van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

1 SER-advies *Nieuwe Pensioenwet*, op.cit., pp. 157 en 158. Om werkgevers die nog geen pensioenregeling hebben te stimuleren een pensioentoezegging tot stand te brengen heeft de raad voorgesteld in het Burgerlijk Wetboek het procedurevoorschrift op te nemen dat elke individuele arbeidsovereenkomst een pensioenparagraaf kent waarin expliciet wordt vermeld of de werknemer aan een pensioenregeling gaat deelnemen dan wel wordt verwezen naar de van toepassing zijnde pensioenregeling.

1. Inleiding

Van een witte vlek op pensioengebied is sprake als werknemers geen aanvullend pensioen opbouwen omdat de werkgever voor hen geen pensioenregeling heeft afgesloten of omdat de werknemers niet (kunnen) deelnemen aan de pensioenregeling van hun werkgever.

De witte vlek op pensioengebied en met name de verdere verkleining daarvan is een van de onderwerpen die aan de orde komen in het advies *Nieuwe Pensioenwet* dat de SER in 2001 heeft uitgebracht². Ook de Stichting van de Arbeid besteedt in de aanbevelingen *Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers* aandacht aan de verdere beperking van de witte vlek³. In het SER-advies en in de aanbevelingen is het uitgangspunt dat in beginsel ieder uit arbeid verdiend inkomen dient te leiden tot opbouw van arbeidspensioen. Daar waar pensioenregelingen zijn getroffen wordt aanbevolen deze zoveel mogelijk een algemene werking te geven, in die zin dat bestaande toetredingsdrempels en uitsluitingsbepalingen worden verlaagd dan wel opgeheven. In het kader van de aanbevelingen hebben partijen op dit punt afgesproken elkaar periodiek te informeren over de voortgang en gezamenlijk te bezien hoe eventuele knelpunten bij het realiseren van algemene werking zoveel mogelijk kunnen worden weggenomen. Ten aanzien van ondernemingen en instellingen die nog geen arbeidspensioenregeling kennen, bevatten de aanbevelingen een krachtige oproep daarin op korte termijn alsnog te voorzien.

Om werkgevers die nog geen pensioenregeling hebben te stimuleren een pensioentoezegging tot stand te brengen heeft de raad voorgesteld in het Burgerlijk Wetboek het procedurevoorschrift op te nemen dat elke individuele arbeidsovereenkomst een pensioenparagraaf kent waarin expliciet wordt vermeld of de werknemer aan een pensioenregeling gaat deelnemen dan wel wordt verwezen naar de van toepassing zijnde pensioenregeling.

De SER meent voorts dat een verdere verkleining van het aantal werknemers dat onder de witte vlek valt moet worden nagestreefd langs de lijnen van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Een dergelijke aanpak, welke in de loop der ja-

2 SER-advies *Nieuwe Pensioenwet*, publicatienr. 01/06, Den Haag 2001.

3 Stichting van de Arbeid, *Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers, geactualiseerde agenda met aanbevelingen voor het decentrale pensioenoverleg voor de komende jaren*, publicatienr. 5/01, 17 mei 2001.

ren reeds heeft bijgedragen aan de afname van de witte vlek, doet recht aan de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners op het terrein van de arbeidspensioenen. De aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid en de in dat kader gemaakte afspraken, geven er blijk van dat sociale partners hun verantwoordelijkheid ten aanzien van het in de praktijk realiseren van algemene werking ook inhoud geven⁴.

Tegelijkertijd vond de SER het een gemis dat actuele gegevens over de omvang en de samenstelling van de totale witte vlek niet voorhanden zijn. Het laatste onderzoek heeft betrekking op de stand van zaken in 1996. Hij heeft dan ook aanbevolen periodiek de omvang en de samenstelling van de witte vlek te monitoren.

De SER acht thans een actueel beeld omtrent de omvang van deze witte vlek gewenst in het licht van:

- de precisering van doorwerking van het Convenant inzake de arbeidspensioenen met betrekking tot de witte vlek op pensioengebied⁵;
- de aanbevelingen over de terugdringing van de witte vlek op pensioengebied door de Stichting van de Arbeid⁶;
- de discussie over het voorontwerp van voorstel tot wet van de Tweede Kamerleden Depla en Schimmel (Wet minimumpensioen)⁷.

Met dit onderzoek heeft de SER geprobeerd in een kort tijdsbestek een zo actueel mogelijk beeld te verkrijgen van de witte vlek en van de ontwikkelingen in pensioenregelingen die van invloed zijn op de witte vlek. In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt naar werknemers die niet aan een pensioenregeling deelnemen omdat hun werkgever geen pensioenregeling voor hen heeft afgesloten en werknemers die niet (kunnen) deelnemen aan de pensioenregeling van hun werkgever.

Het onderzoek is verricht onder auspiciën van de Pensioencommissie van de SER. Deze heeft de werkgroep Witte vlek pensioenen belast met de voorbereiding, begeleiding en uitvoering van het onderzoek⁸.

4 SER-advies *Nieuwe Pensioenwet*, op.cit., p. 18.

5 Stichting van de Arbeid, *Convenant inzake de arbeidspensioenen overeengekomen tussen het Kabinet en de Stichting van de Arbeid op 9 december 1997*, publicatienr. 12/97, Den Haag 2001. In dit convenant zijn opgenomen de *Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen*, publicatienr. 6/97, Den Haag 1997.

6 Stichting van de Arbeid, *Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers*, op.cit.

7 Voorontwerp van Voorstel van wet van de leden Depla en Schimmel tot wijziging van het Burgerlijk wetboek en de Pensioen- en spaarfondsenwet in verband met het opnemen van voorschriften betreffende het voorzien in een minimale pensioenregeling ten behoeve van elke werknemer (Wet minimumpensioen), Den Haag, april 2001.

8 De samenstelling van de werkgroep en van de Pensioencommissie is opgenomen in bijlage 1.

Het onderzoek is mede mogelijk gemaakt door een financiële bijdrage van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Stichting Voortzetting Financiering Pensioenopbouw en door onderzoekswerkzaamheden van de Pensioen- en Verzekeringskamer (PVK).

Opzet van het rapport

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 geeft de resultaten van het onderzoek naar werkgevers zonder pensioenvoorziening. Dit onderzoek is verricht door Research voor Beleid. Het derde hoofdstuk bevat de uitkomsten van het onderzoek naar het vóórkomen van toetredingsdrempels en uitsluitingsgronden in pensioenregelingen. Dit hoofdstuk is gebaseerd op onderzoek van de PVK. In het vierde hoofdstuk wordt ten slotte een kwalitatieve indicatie gegeven van de ontwikkeling van de witte vlek sinds 1996.

Het onderzoeksrapport van Research voor Beleid en de onderzoeksuitkomsten van de PVK zijn als bijlage bij dit rapport opgenomen.

2. Werkgevers met en zonder pensioen-voorziening

Verantwoording

Dit hoofdstuk is ontleend aan het onderzoeksrapport van Research voor Beleid. Het bevat de uitkomsten van het onderzoek naar omvang van de groep werkgevers zonder pensioenvoorziening voor hun werknemers. Het onderzoek is gehouden onder 5000 werkgevers en heeft een respons van 63 procent. De uitkomsten geven een representatief beeld.

In paragraaf 2.1 wordt ingegaan op het aanwezig zijn van een pensioenvoorziening bij werkgevers in de profitsector en bij de overheid. Paragraaf 2.2 gaat in op enkele eigenschappen van de witte en niet-witte werkgevers uit de profitsector, zoals bedrijfstak, grootteklasse, het wel of niet aanwezig zijn van een CAO en het percentage mannen en vrouwen in dienst.

2.1 Aanwezigheid van pensioenvoorziening

De werkgevers die hebben meegedaan aan het onderzoek is gevraagd of het bedrijf of de instelling voor werknemers een pensioenvoorziening kent die uitgaat van de werkgever. Indien dit niet het geval was, hadden de werkgevers nog de mogelijkheid aan te geven of er een andere regeling aanwezig was waarbij de werkgever bijdraagt aan een pensioen, een kapitaalverzekering of een andere regeling (zie tabel 2.1).

Tabel 2.1 – Aanwezigheid van een pensioenvoorziening voor de profitsector

| | Aantal werkgevers profitsector | Percentage profitsector |
|---|--------------------------------------|----------------------------|
| Pensioenvoorziening die uitgaat van de werkgever aanwezig | 240.729 | 75% |
| Werkgever draagt bij in premie van regeling die werknemer zelf heeft afgesloten | 24.298 | 7% |
| Geen regeling waarin de werkgever bijdraagt | 57.296 | 18% |
| Totaal | 322.323 | 100% |
| Totaal ongewogen N | 3.143 | |

Bron: Research voor Beleid.

Exclusief de overheid heeft driekwart van alle werkgevers in Nederland (75%) een pensioenvoorziening opgezet, 7% van de werkgevers draagt financieel bij aan een regeling die de werknemer zelf heeft afgesloten. In totaal kent dus minder dan een vijfde (18%) van de werkgevers in de profitsector geen pensioenvoorziening waar zij financieel aan bijdragen. De witte werkgeversvlek bestaat dus uit 18% van de werkgevers uit de profitsector.

Aangezien de overheid als werkgever wel een pensioenvoorziening kent, valt de witte werkgeversvlek lager uit voor alle werkgevers samen, dus voor de overheid en de profitsector samen (zie volgende tabel).

Tabel 2.2 –Aanwezigheid pensioenvoorziening voor alle werkgevers, profitsector en overheid samen

| | Totaal aantal werkgevers | Percentage profitsector | Percentage alle werkgevers samen |
|---|--------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Werkgever voorziet in of draagt bij aan een pensioenvoorziening | 297.367 | 82% | 84% |
| Geen regeling waarin de werkgever bijdraagt | 57.296 | 18% | 16% |
| Totaal | 354.663 | 100% | 100% |

Bron: Research voor Beleid.

De witte werkgeversvlek voor alle werkgevers in Nederland (overheid en profitsector) bedraagt 16% en bestaat uit werkgevers uit de profitsector.

2.2 Kenmerken van witte werkgevers

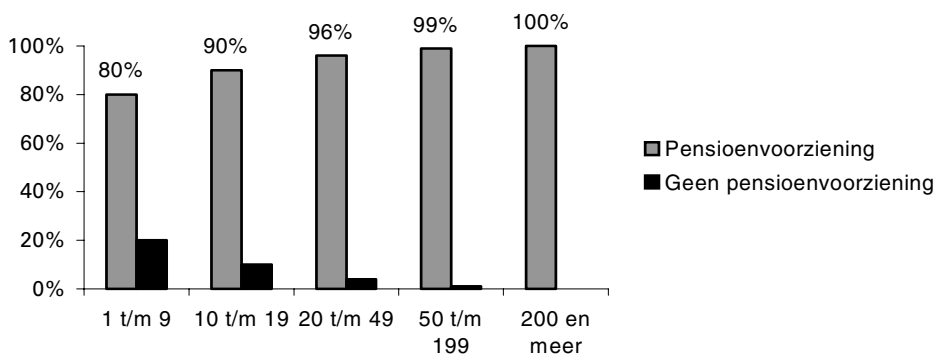
Aantal werknemers

Het zijn vooral de kleinere bedrijven die geen ouderdomspensioenvoorziening voor hun werknemers kennen. Onderstaande figuur geeft het percentage werkgevers met een pensioenvoorziening weer, afgezet tegen de grootte van het bedrijf of de instelling.

Werkgevers met 50 of meer werknemers in dienst bieden hun personeel na genoeg in alle gevallen (99%) een pensioenvoorziening aan, werkgevers met meer dan 200 werknemers in alle gevallen (100%). Het blijkt dat het vooral de werkgevers met minder dan 10 werknemers zijn, die in een op de vijf gevallen (20%) geen pensioenvoorziening kennen voor hun personeel, gevolgd door werkgevers met 10 tot 20 werknemers in dienst. De werkgevers uit deze kleinste twee grootteklassen bepalen tevens voor het overgrote deel de omvang van de witte werkgeversvlek in Nederland. Dit komt door het grote aan-

deel dat werkgevers uit deze twee grootteklassen hebben in de totale populatie werkgevers. Deze twee grootteklassen bevatten samen ruim 90% van alle werkgevers in Nederland.

Figuur 2.1 – Witte werkgeversvlek naar grootteklasse

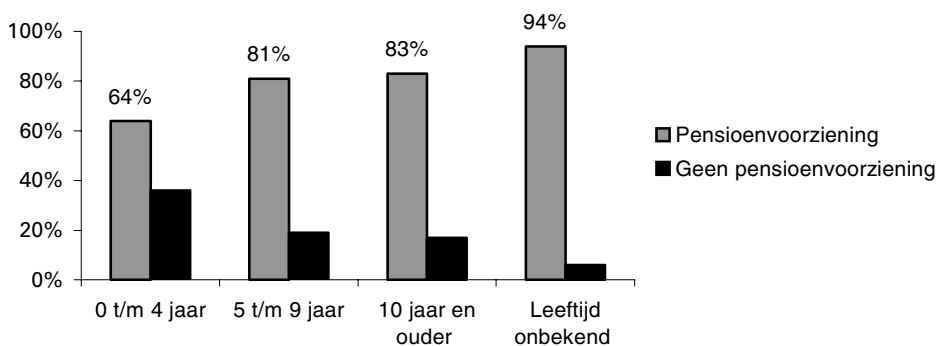


Bron: Research voor Beleid.

Leeftijd van het bedrijf

Het wel of niet aanwezig zijn van een pensioenvoorziening vanuit de werkgever hangt ook met de leeftijd van het bedrijf samen, zij het minder sterk dan met de grootte van het bedrijf (zie onderstaande figuur).

Figuur 2.2 – Werkgevers met wel of geen pensioenvoorziening afgezet tegen de leeftijd van het bedrijf



Bron: Research voor Beleid.

De jongste bedrijven (0 tot 4 jaar oud) hebben minder vaak een pensioenvoorziening (64% heeft een regeling) dan bedrijven in de hoogste leeftijdsklasse (10 jaar en ouder), waarvan 83% een pensioenregeling heeft.

Bedrijfstak

Wanneer de werkgevers worden onderverdeeld naar bedrijfstak, blijkt dat per bedrijfstak het aandeel van de werkgevers met een pensioenvoorziening varieert van bijna 100% tot minder dan tweederde (zie onderstaande tabel).

Tabel 2.3 – Bedrijfstak afgezet tegen het wel of niet aanwezig zijn van een pensioenvoorziening

| | Wel pensioenregeling | Geen pensioenregeling | Totaal |
|---|----------------------|-----------------------|--------|
| Landbouw, bosbouw, jacht en visserij | 82% | 18% | 100% |
| Delfstoffenwinning, industrie | 81% | 19% | 100% |
| Openbare nutsbedrijven | 96% | 4% | 100% |
| Bouw- en installatiebedrijven | 84% | 16% | 100% |
| Handel, hotel- en restaurantwezen, reparatie consumentenartikelen, handel en horeca | 76% | 24% | 100% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 80% | 20% | 100% |
| Financiële instellingen, verzekeringswezen, verhuur en zakelijke dienstverlening | 61% | 39% | 100% |
| Cultuur, recreatie, overige dienstverlening | 70% | 30% | 100% |
| Totaal | 82% | 18% | 100% |

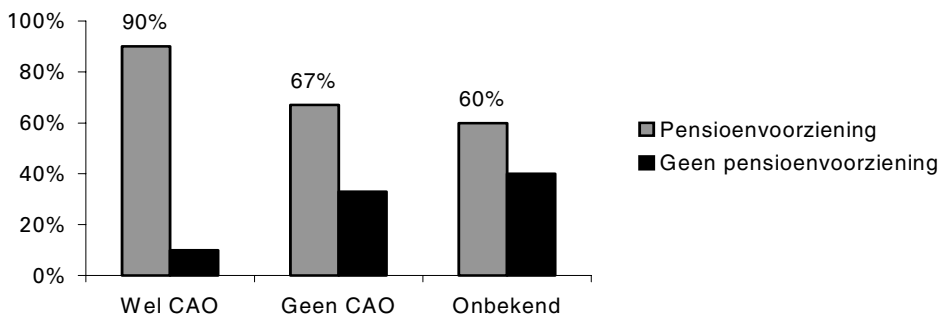
Bron: Research voor Beleid.

Openbare nutsbedrijven kennen vrijwel geen werkgevers zonder pensioenvoorziening. De overgrote meerderheid van de werkgevers in deze bedrijfstak (96%) heeft een pensioenvoorziening. De bedrijfstakken waar een relatief groot aandeel werkgevers geen pensioenvoorziening kent, zijn de zakelijke dienstverlening enerzijds (39% heeft geen pensioenvoorziening) en de bedrijfstak cultuur, recreatie en overige dienstverlening (30% kent geen pensioenvoorziening). Werkgevers in de verhuur en overige zakelijke dienstverlening vormen het grootste deel van de witte vlek bij de eerst genoemde bedrijfstak, aangezien van banken en verzekeraars bekend is dat deze in de meeste gevallen een pensioenvoorziening kennen. De grootte van de witte vlek voor de cultuur, recreatie en overige dienstverlening kan worden verklaard door het relatief grote aandeel kleine werkgevers dat in deze bedrijfstak actief is.

Aanwezigheid van een CAO

De werkgevers is vervolgens gevraagd of er een CAO van toepassing is in hun bedrijf of instelling. De resultaten zijn in onderstaande figuur weergegeven.

Figuur 2.3 – Werkgevers met wel of geen pensioenvoorziening afgezet tegen aanwezigheid van een CAO



Bron: Research voor Beleid.

De meeste werkgevers die onder een CAO vallen, kennen een pensioenvoorziening (90%), zoals uit bovenstaande figuur blijkt. Werkgevers zonder CAO hebben in tweederde van de gevallen (67%) een pensioenvoorziening.

Aandeel mannen en vrouwen in het bedrijf

De werkgevers is gevraagd middels een schatting aan te geven hoeveel procent van hun werknemers man of vrouw is. Werkgevers met een pensioenvoorziening hebben gemiddeld bijna tweederde mannelijke werknemers in dienst (65%), werkgevers zonder pensioenvoorziening gemiddeld minder, namelijk 57%. Een logisch gevolg hiervan is dat werkgevers met een pensioenvoorziening gemiddeld 35% vrouwelijke werknemers in dienst hebben, versus 43% voor werkgevers zonder pensioenvoorziening.

3. Werknemers die niet deelnemen aan de pensioenregeling van de werkgever

3.1 Inleiding

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom een werknemer niet deelneemt aan de pensioenregeling van zijn werkgever. Bijvoorbeeld dat de werknemer niet wil deelnemen aan de pensioenregeling of dat de werknemer directeur is en een aparte (afwijkende) regeling van zijn pensioen kent. Daarnaast kunnen pensioenregelingen bepalingen bevatten die tot gevolg hebben dat bepaalde werknemers (nog) niet kunnen deelnemen aan de pensioenregeling.

Naar het vóórkomen van dergelijke bepalingen in pensioenregelingen heeft de Pensioen- en Verzekeringskamer op verzoek van de SER onderzoek gedaan.

Onderzocht is het vóórkomen van bepalingen over:

- de toetredingsleeftijd;
- wachttijden;
- uitsluitingsgronden (zoals: tijdelijk dienstverband, thuiswerkers, oproepkrachten, schoonmakers).

Om te bezien hoe de aanwezigheid van dit soort bepalingen in pensioenregelingen zich in de tijd ontwikkelt is een vergelijking gemaakt van het vóórkomen ervan op een tweetal tijdstippen. Voor de pensioenregelingen is een vergelijking gemaakt tussen (eind) 1996 en 2001 (stand per 1 januari) wat het voorkomen van toetredingsleeftijden en wachttijden betreft. Gedetailleerde gegevens over het vóórkomen van uitsluitingsgronden worden pas sinds 1998 verzameld door de PVK. Daarom is voor de uitsluitingsgronden een vergelijking gemaakt tussen 1998 en 2001 (stand per 1 januari).

Een pensioenregeling kan ook bij een verzekeringsmaatschappij worden ondergebracht, de zogenoemde rechtstreekse regelingen. Voor de rechtsteekse regelingen bestaan alleen gegevens over uitsluitingsgronden voor het jaar 1999. Deze gegevens worden ook in dit hoofdstuk besproken.

Met betrekking tot de toetredingsdrempels en uitsluitingsgronden wordt aangegeven bij hoeveel fondsen (of regelingen) deze voorkomen en hoe groot deze fondsen zijn gemeten naar het aantal actieve deelnemers en het balans-totaal (c.q. voorziening verzekeringsverplichting). Deze laatste gegevens geven

het gewicht aan dat deze fondsen hebben in het totaal van de bij pensioenfondsen ondergebrachte regelingen. Bij de interpretatie van de cijfers dient bedacht te worden dat het aantal werknemers dat daadwerkelijk door uitsluitingsgronden en toetredingsdrempels wordt getroffen slechts een beperkt deel is van het aantal actieve deelnemers, namelijk alleen die werknemers die vallen in een specifieke categorie wat leeftijd, diensttijd of functie betreft.

De volledige uitkomsten van het PVK-onderzoek zijn opgenomen als bijlage 3.

3.2 Toegankelijkheid pensioenregelingen bij pensioenfondsen

3.2.1 Toetredingsleeftijd

De toegankelijkheid van een pensioenregeling wordt in belangrijke mate bepaald door de toetredingsleeftijd. In het verleden was deze veelal op 25 jaar gesteld, waarna de betrokkenen nog 40 jaar de tijd hadden om een pensioen op te bouwen.

In 2001 is bijna 55 procent van de actieve deelnemers aan pensioenfondsen aangesloten bij een fonds dat geen toetredingsleeftijd kent, zo laat tabel 3.1 zien. Voor 31 procent van de actieve deelnemers geldt nog de toetredingsleeftijd van 25 jaar. Voor de overige actieve deelnemers gelden toetredingsleeftijden lager dan 25 jaar. Slechts in zeer beperkte mate is er sprake van een hogere toetredingsleeftijd.

Tabel 3.1 –Overzicht toetredingsleeftijden bij pensioenfondsen, 1996 en 2001

| Leeftijd | Fondsen | | Actieve deelnemers | | Balanstotaal | |
|-------------------|---------|------|--------------------|---------|--------------|--------|
| | 2001 | 1996 | 2001 | 1996 | 2001 | 1996 |
| 16-20 | 1,6 | 1,4 | 0,8 | 0,1 | 0,6 | 0,2 |
| 21-24 | 8,7 | 7,3 | 13,3 | 18,4 | 8,8 | 9,1 |
| 25 | 68,4 | 73,7 | 31,1 | 54,0 | 24,5 | 49,7 |
| >25 | 2,3 | 2,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| geen | 18,8 | 15,6 | 54,6 | 27,4 | 66,0 | 40,8 |
| Totaal (absoluut) | 916 | 1027 | 5140574 | 4461480 | 1034462 | 591811 |

Bron: PVK.

Uit de tabel blijkt dat het gebruik van een toetredingsleeftijd sinds 1996 sterk is verminderd. Het aandeel werknemers dat pensioen opbouwt via een

regeling zonder toetredingsleeftijd is verdubbeld. Bezieet men het aantal fondsen dan zijn de veranderingen minder groot. Hieruit kan geconcludeerd worden dat met name de grote fondsen, gemeten naar actieve deelnemers en balanstotaal, veranderingen hebben doorgevoerd.

Deze gegevens hebben betrekking op de stand per 1 januari 2001. In aanvulling daarop kan gemeld worden dat in de loop van 2001 een groot bedrijfstakpensioenfonds (ca. 150.000 actieve deelnemers, dat is 3 procent van het totale aantal actieve deelnemers in 2001) heeft besloten om met ingang van 2003 de toetredingsleeftijd te laten vervallen⁹. Ook bij de ondernemingspensioenfonds zijn in de loop van 2001 nog wijzigingen doorgevoerd. Bij twee grote fondsen is de toetredingsleeftijd verlaagd van 25 naar 22 jaar en bij een ander groot fonds is de toetredingsleeftijd, die 25 jaar was, afgeschaft¹⁰. In 2001 is derhalve verdere vooruitgang geboekt.

Het hanteren van toetredingsleeftijden in pensioenregelingen is ongelijk verspreid over de bedrijfstakken. Tabel 3.1 laat zien dat het aantal actieve deelnemers dat te maken heeft met een toetredingsleeftijd van 16-20 jaar weliswaar klein is maar sinds 1996 wel is gestegen. Deze leeftijdsgrens wordt met name in de industrie aangetroffen. De leeftijdsgrens 21-24 jaar komt vooral voor in de sectoren: vervoer, opslag en communicatie; zakelijke dienstverlening; industrie en landbouw. Het blijkt dat zowel het relatieve als het absolute aantal actieve deelnemers dat is aangesloten bij fondsen met deze leeftijdsgrens is gedaald.

De leeftijdsgrens van 25 jaar komt in 2001, gemeten naar het aandeel van de actieve deelnemers, voor de helft voor rekening van de industrie. Daarnaast komt deze toetredingsleeftijd nog relatief veel voor in de bedrijfstak handel en horeca (21 procent van de actieve deelnemers). Hogere toetredingsleeftijden worden nauwelijks gehanteerd. Deze komen in 2001 voor bij slechts 22 fondsen die in totaal niet meer dan 3751 actieve deelnemers hebben.

3.2.2 Wachtijd

Het niet deelnemen aan een pensioenregeling kan een tijdelijk karakter hebben doordat de desbetreffende regeling een wachtijd kent: men wordt pas deelnemer aan het fonds als men een bepaalde periode in dienst is. Relevant is daarbij het onderscheid of de wachtijd vervolgens, als men voldoende lang in dienst is, wel of niet mee telt bij de pensioenopbouw. Tabel 3.2 geeft een overzicht van het vóórkomen van wachtijdbepalingen in pensioenregelingen, uitgesplitst naar het wel en niet meetellen van de wachtijd bij de pensioenopbouw.

⁹ Informatie verkregen via de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfonds (VB).

¹⁰ Informatie verkregen via de Stichting voor Ondernemingspensioenfonds (Opf).

Tabel 3.2 –Wachttijden in pensioenregelingen bij pensioenfondsen, 1996 en 2001

| Wachttijd | Fondsen | | Actieve deelnemers | | Balanstotaal | |
|------------------------------------|---------|------|--------------------|---------|--------------|--------|
| | 2001 | 1996 | 2001 | 1996 | 2001 | 1996 |
| Wachttijd telt NIET mee bij opbouw | 5,6 | 7,6 | 0,3 | 3,9 | 0,2 | 0,6 |
| Wachttijd telt WEL mee bij opbouw | 3,8 | 2,0 | 3,1 | 0,1 | 0,6 | 0,1 |
| Geen wachttijd | 90,6 | 90,4 | 96,7 | 96,0 | 99,2 | 99,3 |
| Totaal absoluut | 916 | 1027 | 5140574 | 4461480 | 1034462 | 591811 |

Bron: PVK.

Het aantal actieve deelnemers dat is aangesloten bij fondsen zonder wachttijd is tussen 1996 en 2001 iets toegenomen. Uit de tabel komt naar voren dat het gebruik van wachttijden waarbij de wachttijd niet mee telt bij de pensioenopbouw nog verder is teruggelopen. Kwamen deze in 1996 slechts voor bij pensioenfondsen waarbij 3,9 procent van de actieve deelnemers waren aangesloten, in 2001 is dit percentage teruggelopen naar 0,3 procent. De tabel laat tevens zien dat het aandeel van de fondsen waarbij de wachttijd wel meetelt bij de opbouw tegelijkertijd is gegroeid (van 0,1 tot 3,1 procent van de actieve deelnemers). Gecombineerd met het gegeven dat het overgrote deel van de fondsen, waarbij 96,7 procent van de actieve deelnemers is aangesloten, geen wachttijd kent betekent dit dat de wachttijd geen probleem vormt voor de pensioenopbouw bij 94,4 procent van de pensioenfondsen, waarbij 99,8 procent van de actieve deelnemers is aangesloten. Daarbij zij aangetekend dat de wachttijd, ook als deze na ommekomst meetelt voor de pensioenopbouw, wel een probleem kan vormen voor die – kleine groep – werknemers die regelmatig voor korte tijd werkzaam zijn of na korte tijd weer van baan veranderen, zeker naarmate de wachttijd langer is. Vermelding verdient in dit verband dat de situatie van een oplopende wachttijd niet aan de orde is ingeval van waardeoverdracht bij wisseling van dienstbetrekking. Bij de nieuwe werkgever hoeft dan geen wachttijd te worden doorlopen¹¹.

Voorzover wachttijden vóórkomen in regelingen, zowel niet als wel meetelend bij de pensioenopbouw, is dit vooral in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening.

11 SER-advies *Nieuwe Pensioenwet*, op.cit., pp. 151 en 152.

3.2.3 Uitsluitingsgronden

Soms bevatten pensioenregelingen bepalingen waardoor bepaalde categorieën werknemers niet kunnen deelnemen aan die pensioenregeling. Tabel 3.3 geeft een inzicht in de mate waarin deze bepalingen voorkomen, en de ontwikkeling sinds 1998 (het eerste moment waarvoor deze gegevens beschikbaar zijn).

Uit de tabel komt naar voren dat uitsluitingen weinig voorkomen. Gemeten naar actieve deelnemers heeft bijna 94 procent van de regelingen geen uitsluitingsgronden. De meest voorkomende uitsluitingsgrond is tijdelijke arbeid. Deze is echter slechts opgenomen in regelingen waarbij 4,5 procent van de actieve deelnemers is aangesloten, alhoewel het een kwart van het aantal fondsen betreft.

Uitsluiting wegens tijdelijk dienstverband komt met name voor in de bedrijfstak vervoer, opslag en communicatie (van de desbetreffende fondsen behoort naar actieve deelnemers gemeten 56 procent tot deze bedrijfstak).

Tabel 3.3 –Overzicht van uitsluitingsgronden in pensioenregelingen bij pensioenfondsen

| Uitsluitingsgrond | Fondsen | | Actieve deelnemers | | Balanstotaal | |
|-------------------------|---------|------|--------------------|---------|--------------|--------|
| | 2001 | 1998 | 2001 | 1998 | 2001 | 1998 |
| Deeltijdwerkers* | 0,0 | 1,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Tijdelijk dienstverband | 24,1 | 25,0 | 4,5 | 4,8 | 4,7 | 4,4 |
| Thuiswerkers | 0,2 | 0,3 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,1 |
| Oproepkrachten | 0,5 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Schoonmakers** | 0,1 | 0,1 | 1,1 | 1,2 | 1,6 | 1,7 |
| Anders*** | 4,3 | 4,6 | 0,6 | 0,7 | 0,6 | 0,6 |
| Geen | 72,6 | 71,1 | 93,9 | 93,4 | 93,2 | 93,4 |
| Totaal (absoluut) | 916 | 967 | 5140574 | 4693249 | 1034462 | 655719 |

* Uitsluiting van deeltijdwerkers is sinds juli 1994 bij wet verboden.

** Deze uitsluitingsgrond komt voor bij 1, relatief omvangrijk, fonds in de sector industrie.

*** Uitsluitingen voor werknemers die toetreden boven een bepaalde leeftijd bijv. 55 jaar of voor specifieke groepen zoals werknemers werkzaam in het buitenland.

Bron: PVK.

3.2.4 Nieuwe fondsen

Door de PVK is apart onderzocht in hoeverre toetredingbelemmerende bepalingen aanwezig zijn bij nieuwe pensioenfondsen¹². Hieronder wordt verstaan pensioenfondsen die na 1 januari 1996 zijn opgenomen in de Pensioenmonitor. Buiten beschouwing zijn gelaten de fondsen die zijn afgesplitst, gefuseerd of waarin een rechtstreekse regeling werd voortgezet.

Het betreft 44 nieuwe pensioenfondsen waarbij bijna 60.000 actieve deelnemers zijn aangesloten. Bij overgrote deel van de fondsen (83,7 procent van de actieve deelnemers) hebben de regelingen geen toetredingsleeftijd.

Bijna alle nieuwe fondsen kennen geen wachttijd. Slecht bij 0,1 procent van de actieve deelnemers is sprake van een wachttijd die niet meetelt bij de opbouw.

De regelingen van 86 procent van actieve deelnemers van de nieuwe fondsen bevatten geen uitsluitingsgronden. Een tijdelijk dienstverband is een uitsluitingsgrond bij 11,4 procent van de fondsen (in de bedrijfstakken: industrie; transport-, opslag- en communicatiebedrijven; bank- en verzekeringswezen; zakelijke dienstverlening). Daarnaast komen nog de categorieën oproepkrachten (1,3 procent) en anders (6,5 procent) voor.

3.3 Toegankelijkheid rechtstreekse regelingen

Pensioenregelingen kunnen ook direct worden ondergebracht bij verzekeringsmaatschappijen¹³. Over deze zogeheten rechtstreekse regelingen verzamelt de PVK eenmaal in de drie jaar informatie. Voor het laatst is dit gebeurd voor 1999, dit jaar (2002) wordt een nieuw onderzoek gehouden. De hier gepresenteerde cijfers hebben alleen betrekking op lopende contracten.

Per 1 januari 1999 telden deze regelingen circa 861.000 actieve deelnemers (1995: 525.500). Het gemiddelde aantal deelnemers per regeling is daarbij, gelet op het aantal contracten, gering. Verder bestaat een deel van de rechtstreekse regelingen uit zogenoemde excedentregelingen. Rechtstreekse regelingen komen, gemeten naar actieve deelnemers, vooral voor in de bedrijfstak industrie (ca. 34 procent), zakelijke dienstverlening (ca. 25 procent) en handel en horeca (ca. 10 procent).

Toetredingsleeftijd

Tabel 3.4 geeft de uitkomsten wat de bepalingen betreft omtrent de toetredingsleeftijd van de regelingen.

12 De uitkomsten voor de nieuwe fondsen worden hier apart vermeld. Zij zijn ook begrepen in de gegevens over het totaal van de fondsen.

13 Onder een rechtstreekse regeling wordt verstaan een pensioenregeling als bedoeld in artikel 2, vierde lid, onder b, van de PSW, die een werkgever zonder tussenkomst van een pensioenfonds rechtstreeks onderbrengt bij een verzekeraar.

Tabel 3.4 –Overzicht toetredingsleeftijd bij rechtstreekse regelingen, lopende contracten, 1999

| Toetredingsleeftijd | Regelingen | Actieve deelnemers | Voorziening verzekeringsverplichtingen |
|---------------------|------------|--------------------|--|
| 16-20 | 3,6 | 2,3 | 0,3 |
| 21-24 | 3,6 | 5,1 | 5,8 |
| 25 | 77,6 | 83,5 | 87,3 |
| > 25 | 0,4 | 2,6 | 1,7 |
| geen | 14,7 | 6,6 | 5,0 |
| totaal | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Bron: PVK.

De meeste rechtstreekse regelingen (ook gemeten naar actieve deelnemers) kennen een toetredingsleeftijd van 25 jaar; slechts een klein deel kent geen toetredingsleeftijd. Zowel de regelingen met een toetredingsleeftijd van 25 jaar als de regelingen zonder toetredingsleeftijd worden, gemeten naar actieve deelnemers vooral aangetroffen in de bedrijfstakken industrie en zakelijke dienstverlening en bij handel en horeca. Gezien de concentratie van rechtstreekse regelingen in deze sectoren is deze uitkomst verklaarbaar.

Wachttijd

Bij de rechtstreekse regelingen kent gemeten naar actieve deelnemers het merendeel van de regelingen geen wachttijd. Het aandeel van de regelingen dat wel een wachttijd kent is echter relatief hoog, zij het dat het aandeel van de regelingen waar de wachttijd niet meetelt bij de opbouw weer zeer beperkt is. Bepalingen met een niet-meetellende wachttijd komen, in overeenstemming met de concentratie van rechtstreekse regelingen in deze bedrijfstakken, met name voor in de zakelijke dienstverlening en de industrie.

Tabel 3.5 –Overzicht wachttijden bij rechtstreekse regelingen, lopende contracten, 1999

| Wachttijd | Regelingen | Actieve deelnemers | Voorziening verzekeringsverplichtingen |
|------------------------------------|------------|--------------------|--|
| Wachttijd telt NIET mee bij opbouw | 5,3 | 3,6 | 2,6 |
| Wachttijd telt WEL mee bij opbouw | 43,2 | 27,3 | 28,8 |
| Geen wachttijd | 49,8 | 68,7 | 67,9 |
| Onbekend | 1,7 | 0,4 | 0,7 |
| Totaal | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Bron: PVK.

Uitsluitingsgronden

Tabel 3.6 geeft een overzicht van de mate waarin rechtstreekse regelingen bepalingen kennen op grond waarvan werknemers kunnen worden uitgesloten van deelname aan de pensioenregeling.

Tabel 3.6 –Overzicht uitsluitingsgronden bij rechtstreekse regelingen, lopende contracten, 1999

| Uitsluitingsgrond | Regelingen | Actieve deelnemers | Voorziening verzekeringsverplichtingen |
|--|------------|--------------------|--|
| Deeltijders* | 1,0 | 0,8 | 0,4 |
| Tijdelijk dienstverband | 9,5 | 6,6 | 7,5 |
| Thuiswerkers | 0,6 | 1,4 | 0,6 |
| Oproepkrachten | 0,9 | 2,3 | 2,2 |
| Schoonmaakpersoneel | 2,3 | 1,7 | 1,5 |
| Anders** | 25,2 | 15,3 | 15,5 |
| Geen uitsluiting | 66,4 | 77,1 | 78,8 |
| Uitgedrukt in totaal van alle lopende contracten | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* Uitsluiting van deeltijdwerkers is sinds juli 1994 bij wet verboden.

** Uitsluitingen voor werknemers die toetreden boven een bepaalde leeftijd bijv. 55 jaar of voor specifieke groepen zoals werknemers werkzaam in het buitenland.

Bron: PVK.

Bij de uitsluitingsgronden blijkt de categorie ‘anders’, die betrekking heeft op zeer specifieke categorieën werknemers, het meest omvangrijk. Daarna is ‘tijdelijk dienstverband’ de uitsluitingsgrond die het meest voorkomt. Het overgrote deel van de regelingen kent echter geen uitsluitingsgronden. Voorzover er bij regelingen uitsluitingen zijn in verband met tijdelijk dienstverband is dit vooral in de bedrijfstakken industrie, zakelijke dienstverlening en financiële instellingen. De uitsluitingen in de categorie ‘anders’ zijn niet in een bepaalde sector geconcentreerd. Merkwaardig is dat bij de rechtstreekse regelingen nog uitsluiting op grond van deeltijd wordt aangetroffen ondanks dat een dergelijke uitsluiting al geruime tijd verboden is¹⁴.

Tijdelijk dienstverband en wetgeving

Met betrekking tot de uitsluitingsgrond ‘tijdelijk dienstverband’ dient te worden opgemerkt dat op dit moment de Nederlandse wetgeving wordt aange-

14 Driekwart van de regelingen en de daaronder vallende actieve deelnemers betreffen de Zakelijke dienstverlening, 5 procent betreft Handel en Horeca en 20 procent is Onbekend.

past aan richtlijn 1999/70/EG van de Raad van de Europese Unie van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Doel van de richtlijn is gelijke behandeling te waarborgen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Onderscheid met werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag slechts als dit objectief gerechtvaardigd is.

Met betrekking tot de uitwerking van deze richtlijn naar pensioenregelingen merkt de staatssecretaris op dat : “Indien ten gevolge van de drempel- of wachttijd hoofdzakelijk of in overwegende mate werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden benadeeld, is er mogelijk sprake van indirect onderscheid. Op grond van de toetsingscriteria die van toepassing zijn bij objectieve rechtvaardiging zal dit onderscheid een legitiem doel moeten dienen en tevens geschikt en noodzakelijk moeten zijn voor dat doel. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn indien de tijdelijke arbeidsovereenkomst van zeer korte duur is en deelname aan een pensioenregeling grote administratieve lasten voor de werkgever meebrengt. Om die reden kan een wachttijd gerechtvaardigd zijn¹⁵.”

3.4 Conclusie

In de hoofdstuk staat de toegankelijkheid van pensioenregelingen centraal. De beschikbare gegevens maken het alleen voor de regelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen mogelijk een conclusie aan de ontwikkeling in de toegankelijkheid te verbinden. Voor de rechtstreekse regelingen zijn slechts gegevens voor een jaar beschikbaar.

Ten aanzien van de pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen kan als eerste geconcludeerd worden dat het aantal actieve deelnemers in de periode (eind) 1996 tot begin 2001 is gestegen met 9,5 procent. Vervolgens kan geconcludeerd worden dat de toegankelijkheid in die periode aanmerkelijk is verbeterd. Dit geldt met name de toetredingsleeftijd.

Het aantal regelingen (gemeten naar actieve deelnemers) dat geen toetredingsleeftijd meer kent is in deze periode verdubbeld tot meer dan 50 procent. Het aantal fondsen, weer gemeten naar het aantal actieve deelnemers, dat nog een wachttijd kent die niet meetelt bij pensioenopbouw is teruggelopen (van 3,9) naar 0,3 procent. Wat de uitsluitingsgronden betreft is er in de korte periode 1998-2001 betrekkelijk weinig veranderd. Het aandeel van de fondsen dat geen uitsluitingsgronden kent is toegenomen van 71,1 tot 72,2 procent. Het aandeel van de actieve deelnemers dat tot deze fondsen behoort is gestegen van 93,4 naar 93,9 procent. De uitsluitingsgrond ‘tijdelijke arbeid’ blijft met 4,5 procent, gemeten naar het aantal actieve deelnemers dat onder

15 Tweede Kamer, vergaderjaar 2000-2001, 27 661 nr. 3 , pp. 9 en 10.

de desbetreffende regelingen valt, de meest omvangrijke afzonderlijke uitsluitingsgrond. Bij de beoordeling van uitsluitingsgronden en toetredingsdrempels dient bedacht te worden dat de tabellen het aantal fondsen weergeven dat dergelijke bepalingen kent, en dat de vermelding van het aantal actieve deelnemers tot doel heeft het relatieve belang van deze regelingen in het totaal aan te geven. Het onderzoek geeft geen uitsluiting over het aantal werknemers dat als gevolg van toetredingsdrempel of uitsluitingsgrond niet deelneemt aan de regelingen.

Tabel 3.7 – Pensioenregelingen zonder toetredingsdrempels (in procenten)

| Toetredingsdrempels | Pensioenfondsen actieve deelnemers | | Rechtstreekse regelingen actieve deelnemers |
|---|---------------------------------------|------|--|
| | 1996 | 2001 | 1999 |
| Geen leeftijdsgrens | 27,4 | 54,6 | 6,6 |
| Geen wachttijd of wachttijd wel meetellend bij opbouw | 96,1 | 99,7 | 96,0 |
| Geen uitsluitingsgronden | 93,4* | 93,9 | 78,8 |

* Heeft betrekking op 1998.

Bron: PVK.

4. Veranderingen in de witte vlek

Het nu voorliggende onderzoek heeft als doel het beeld van de witte vlek op pensioengebied te actualiseren. Het is op basis van deze quick scan niet mogelijk te komen tot een kwantificering van de witte vlek en daarmee tot een directe vergelijking met de witte vlek zoals deze in eerder onderzoek voor 1996 is berekend. Het huidige onderzoek is voor een deel gericht op de ontwikkeling van de witte vlek (witte werkgevers) en voor een deel op ontwikkelingen in pensioenregelingen die van invloed zijn op de witte vlek (witte werknemers). In dit hoofdstuk wordt een kwalitatieve uitspraak gedaan over de ontwikkeling van de gehele witte vlek.

In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt naar werknemers die niet aan een pensioenregeling deelnemen omdat hun werkgever geen pensioenregeling voor hen heeft afgesloten (deelonderzoek witte werkgever) en werknemers die niet (kunnen) deelnemen aan de pensioenregeling van hun werkgever (deelonderzoek witte werknemer).

Witte werkgever

Uit het onderzoek naar werkgevers die geen pensioenregeling hebben voor hun werknemers blijkt dat 18 procent van de werkgevers in de zogenoemde profitsector geen pensioenregeling voor de werknemers kent waarin de werkgever bijdraagt. Van alle werkgevers, profitsector en overheid, heeft 16 procent geen pensioenregeling voor zijn werknemers.

De 'witte werkgeversvlek' is daarmee ruim een kwart kleiner dan in 1996. Toen had ten minste 22 procent (en ten hoogste 27 procent) van de werkgevers geen pensioenregeling voor zijn werknemers. Wat de andere kenmerken van witte werkgevers betreft is er weinig verschil tussen 1996 en 2001. Witte werkgevers worden vooral aangetroffen onder kleine bedrijven (tot 10 werknemers), bedrijven die geen CAO kennen en jonge bedrijven (0-4 jaar, in 1996 was deze categorie groter, namelijk 0-10 jaar. De categorie 'werkgevers met 1-10 werknemers', waar ook in 2001 de meeste witte werkgevers in vallen, omvat (in 2000) 83 procent van het aantal werkgevers en bijna 17 procent van het aantal werknemers¹⁶.

16 CBS, 'Bedrijven naar grootte, naar rechtsvorm en naar regio vanaf 1993' en 'Enquête werkgelegenheid en lonen vanaf 1995', Statline.

Tabel 4.1 –Vergelijking witte werkgeversvlek 1996 en 2001 (werkgevers)

| | 1996 | 2001 |
|---|------|------|
| Wel een pensioenregeling die uitgaat van de werkgever | 73 | 84 |
| Geen regeling waarin de werkgever bijdraagt | 22 | 16 |
| Onbekend | 5 | 0 |
| Totaal | 100 | 100 |

De percentages hebben in zowel 1996 als 2001 betrekking op het totaal aantal werkgevers in Nederland, profitsector en overheid.

Bron: Research voor Beleid.

Met behulp van de beschikbare gegevens is het niet mogelijk op een betrouwbare wijze het aantal werknemers te berekenen dat in dit deel van de witte vlek valt. Een directe vergelijking met de uitkomst van het onderzoek uit 1996 – toen bedroeg dit deel van de witte vlek (ten minste) twee procent van het aantal werknemers¹⁷ – is dan ook niet mogelijk.

Wel is bekend dat het aantal werkgevers in de periode 1996 – 2001 is gegroeid met 11 procent. Bij de categorie werkgevers met 5 tot 10 werknemers week de toename af, de groei bedroeg daar bijna het dubbele. Ook de groei van het aantal banen was bij de kleine bedrijven groter dan de gemiddelde groei. In de grootteklasse tot 10 werknemers bedroeg deze ongeveer 1,5 maal de groei van de totale werkgelegenheid (aantal banen)¹⁸.

Op grond van de relatieve verkleining van de witte werkgeversvlek, met ruim een kwart, kan worden aangenomen dat het percentage werknemers dat deel uitmaakt van de witte werkgeversvlek is gedaald. Gegeven het bovenstaande is deze daling echter vermoedelijk kleiner dan de relatieve daling van het aantal witte werkgevers. De getallen geven echter geen aanleiding te veronderstellen dat het percentage werknemers in de witte werkgeversvlek per saldo gegroeid zou kunnen zijn.

Witte werknemer

Uit de gegevens van de PVK wordt duidelijk dat in de periode 1996-2001 de toetredingsdrempels aanmerkelijk zijn verlaagd en de uitsluitingsgronden zijn verminderd.

17 C. van der Werf en E. Smidt, *Witte vlekken op pensioengebied, stand van zaken 1996 en vergelijking met 1985*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Sociaal-Economische Raad, Den Haag 1997. De samenvatting van dit onderzoeksrapport is opgenomen als bijlage 4.

18 Gegevens ontleend aan het CBS, 'Bedrijven naar grootte, naar rechtsvorm en naar regio vanaf 1993' en 'Enquête werkgelegenheid en lonen vanaf 1995', Statline.

Tabel 4.2 –Pensioenregelingen zonder toetredingsdrempels of uitsluitingsgronden (in procenten, naar actieve deelnemers)

| Toetredingsdrempels | Pensioenfondsen | |
|---|-----------------|------|
| | 1996 | 2001 |
| Geen leeftijdsgrens | 27,4 | 54,6 |
| Geen wachttijd of wachttijd wel meetellend bij opbouw | 96,1 | 99,7 |
| Geen uitsluitingsgronden | 93,4* | 93,9 |

* Heeft betrekking op 1998.

Bron: PVK.

De gegevens geven echter geen uitsluitsel over het aantal werknemers dat als gevolg van toetredingsdrempels of uitsluitingsgronden niet kan deelnemen aan een pensioenregeling die uitgaat van de werkgever. Toch mag op grond van deze ontwikkeling worden verwacht dat de relatieve omvang van de witte werknemersvlek is afgenomen. Deze verwachting wordt ondersteund door het gegeven dat het aantal actieve deelnemers aan pensioenfondsen in de periode 1996-2001 sneller is toegenomen dan de werkgelegenheid (aantal banen van werknemers). De toename bedroeg 15,2 respectievelijk 13,2 procent¹⁹. Door de groei van het aantal werknemers kunnen in absolute termen wel meer werknemers in de witte vlek vallen dan in 1996.

Het huidige onderzoek heeft betrekking op alle werknemers terwijl het onderzoek uit 1996 zich beperkte tot werknemers van 25 jaar en ouder. Een keuze die toen nog paste in de opvattingen over pensioen maar gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen en ook de ontwikkelingen op pensioengebied nu niet meer gehanteerd kan worden bij de definiëring van de witte vlek.

In dit verband zij bijvoorbeeld gewezen op de opvatting van de SER dat in beginsel ieder uit arbeid verdiend inkomen dient te leiden tot opbouw van arbeidspensioen. Door de leeftijdsgroep 16-24 jaar in de beschouwing te betrekken verschilt de definitie van de witte vlek ten opzichte van het onderzoek uit 1996. Los van alle andere ontwikkelingen heeft die verandering een directe invloed op de omvang van de witte vlek. Een grotere populatie leidt ceteris paribus tot een vergroting van de witte vlek.

De cijfers met betrekking tot de leeftijdsgroep 16-24 jaar zijn voor de jaren 1996 en 2000 als volgt (werkzame beroepsbevolking, x 1000):

15-64 jaar = 6187 resp. 6917,

15-24 jaar = 771 (12,5%) resp. 819 (11,8%)²⁰.

19 Groei aantal banen werknemers ontleend aan CBS, Arbeidsrekeninggegevens, Statline.

20 Gegevens afkomstig van het CBS, Beroepsbevolking naar persoonskenmerken 1992-2000, Statline.

Uit de gegevens van de PVK (tabel 3.1) blijkt dat uitsluiting van de leeftijds-
categorie 25 jaar en jonger in 1996 aanzienlijk omvangrijker was dan in 2001.
Dat betekent dat de witte vlek toen, naar de maatstaven van nu, groter was
dan is berekend en dat in de desbetreffende categorie (16-25) toen (relatief)
meer werknemers werden uitgesloten dan nu.

Conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat in de periode 1996 -2001:

- het deel van de werkgevers dat geen pensioenregeling heeft afgesloten
voor zijn werknemers fors is afgenomen,
- dat in de pensioenregelingen bij pensioenfondsen de toetredingsdrempels
aanmerkelijk zijn verlaagd en de uitsluitingsgronden zijn verminderd.

De werkgroep verbindt aan deze ontwikkeling de conclusie dat de intentie
van sociale partners om de witte vlek te verkleinen ook in daden is omgezet.
Alhoewel het verrichte onderzoek het niet toelaat een betrouwbare schat-
ting te maken van de omvang van de witte vlek (het aandeel en het aantal
werknemers dat er in valt) meent de werkgroep dat, rekening houdend met
andere ontwikkelingen, verondersteld mag worden dat de relatieve omvang
van de witte vlek ten opzichte van 1996 is afgenomen.

Ondanks de belangrijke vooruitgang dient de witte vlek op pensioengebied
verder te worden verkleind. Het opnemen van een voorschrift over de ar-
beidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek, waartoe de SER heeft geadvi-
seerd, is daarbij een belangrijk instrument om de witte werkgeversvlek te
verkleinen²¹. Verder heeft de SER het kabinet aanbevolen de verkleining van
de witte vlek te laten plaatshebben langs de lijnen van het arbeidsvoorwaar-
denoverleg.

21 SER-advies *Nieuwe Pensioenwet*, op.cit., pp. 157 en 158. Om werkgevers die nog geen pensioenrege-
ling hebben te stimuleren een pensioentoezegging tot stand te brengen heeft de raad voorgesteld
in het Burgerlijk Wetboek het procedurevoorschrift op te nemen dat elke individuele arbeids-
overeenkomst een pensioenparagraaf kent waarin expliciet wordt vermeld of de werknemer aan
een pensioenregeling gaat deelnemen dan wel wordt verwezen naar de van toepassing zijnde
pensioenregeling.