

## 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 werknemers<sup>16</sup>.

---

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 werknemers<sup>17</sup> – 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)<sup>18</sup>.

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 procent<sup>19</sup>. 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%)<sup>20</sup>.

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 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 verkleinen<sup>21</sup>. Verder heeft de SER het kabinet aanbevolen de verkleining van de witte vlek te laten plaatshebben langs de lijnen van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

---

21 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.