

# 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 verkleinen<sup>1</sup>. 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.