

Vergaderjaar 2018–2019

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 427

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 november 2018

Met deze brief ontvangt u een reactie op enkele toezeggingen bij de behandeling van het wetsvoorstel Verzamелwet Pensioenen 2019¹. Daarnaast informeer ik u middels deze brief over het vervolgonderzoek over de witte vlek.

Vervolgonderzoek de witte vlek op pensioengebied

Het CBS heeft in het verleden een aantal malen onderzoek uitgevoerd naar de witte vlek op pensioengebied.² Bedrijven die geen pensioenregeling aanbieden noemen we witte werkgevers. Werknemers die niet aan een pensioenregeling meedoen, of die werken bij een witte werkgever, noemen we witte werknemers. Samen vormen ze de witte vlek. Ik heb het CBS gevraagd om een update van de cijfers op basis van de vernieuwde Pensioenaansprakenstatistiek (PAS 2016). In tegenstelling tot eerdere onderzoeken waarbij de omvang van de witte vlek werd vastgesteld op basis van benaderingen en aannames, is het met behulp van de PAS mogelijk een nauwkeurig en completer beeld te schetsen. Met behulp van de PAS is het bijvoorbeeld mogelijk om het gemiddeld te bereiken en opgebouwd pensioen in beeld te brengen en om aanvullend de pensioen-

¹ Kamerstuk 35 015, nr. 11

² a) Hersevoort, M., Dill, A., Mooij, M. de en Vieveen, E. (2009). Witte vlek op pensioengebied 2007. CBS-CvB, Den Haag/Heerlen.

b) Vieveen, E., Dill, A., Oostrom, L. (2010). Witte vlek op pensioengebied 2008 en 2009. CBS-CvB, Den Haag/Heerlen.

c) Mooij, M. de, Dill, A., Geerdinck, M. en Vieveen, E. (2012). Witte vlek op pensioengebied 2010. CBS-CvB, Den Haag/Heerlen.

d) Engelen, L., Dill-Fokkema, A., Joosten, M. (2016). Witte vlek op pensioengebied, 2013. CBS-CvB, Den Haag/Heerlen.

e) Span, T., Hendriks, A. (2016). Verdieping witte vlek op pensioengebied. CBS-CvB, Den Haag/Heerlen.

f) Giesen, D., Engelen, L., Menger, J. (2017). Pensioenregelingen bij werkgevers zonder verplichtstelling. Verdiepend kwalitatief onderzoek bij analyse witte vlekken. CBS, Den Haag/Heerlen.

opbouw onder zelfstandigen in beeld te brengen. In deze brief informeer ik u over de belangrijkste resultaten uit het onderzoek. Het volledige onderzoek is op de website van het CBS gepubliceerd.³

Witte vlek onder werknemers

Uit het onderzoek blijkt dat 13 procent (circa 856 duizend personen) van de werknemers op 23 december 2016 tot de groep witte werknemers behoort. Het meest recente CBS-onderzoek uit 2016 was gebaseerd op cijfers ultimo 2013. Er was sprake van een witte vlek van 4%.⁴ Het lijkt onwaarschijnlijk dat dit een reële stijging van het aandeel witte werknemers betreft; de nieuwe onderzoeksmethode (PAS) lijkt de meest aannemelijke verklaring. De onderzoeksmethoden verschillen substantieel. Naast de nieuwe onderzoeksmethode zijn uitzendkrachten en werknemers met een fiscaal jaarloon onder het wettelijk minimum loon aan de onderzoekspopulatie toegevoegd.⁵ Dit betekent dat de onderzoeken naar de witte vlek van de afgelopen jaren een onderschatting hebben gegeven.

Kenmerken witte vlek

Uit het onderzoek naar de witte vlek blijkt dat de helft (7 procent) van de witte werknemers jonger is dan 35 jaar. Andere kenmerken die oververtegenwoordigd zijn in deze groep, zijn: 1e generatie migratieachtergrond, alleenstaand, laag huishoudinkomen, geen eigen woningbezit, minder dan modaal inkomen, flexibel dienstverband, werkzaam in de commerciële dienstverlening en werkzaam bij jonge (jonger dan twee jaar) en kleine (1 tot 10 personen) bedrijven.

Witte vlek onder uitzendkrachten

In vorige onderzoeken naar de witte vlek zijn uitzendkrachten buiten beschouwing gelaten. De aanname was dat uitzendkrachten pensioen opbouwden omdat er een verplichtstelling geldt voor de uitzendsector. Uit de PAS blijkt nu dat 33 procent (circa 136 duizend personen) van alle uitzendkrachten wel witte werknemer is. Kijkend naar de wachttijd van 26 weken in deze sector zijn de uitkomsten opvallend. Ongeveer de helft van de uitzendkrachten is meer dan 26 weken in dienst bij dezelfde werkgever en 25 procent van deze groep uitzendkrachten heeft geen actieve pensioenaanspraken of bouwt deze niet op (circa 47 duizend personen). Overigens bouwt 60 procent van de uitzendkrachten die minder dan 26 weken bij dezelfde werkgever in dienst zijn juist wél pensioenaanspraken op. Uit de uitkomsten van het CBS blijkt dus dat uitzendkrachten die tenminste 6 maanden in dienst zijn bij dezelfde werkgever relatief vaker actief pensioenaanspraken opbouwen (74 procent) dan uitzendkrachten die minder dan 6 maanden in dienst zijn (60%).

Eerder heeft het CBS geprobeerd deze opvallende uitkomsten in de uitzendsector te verklaren in het verdiepende onderzoek naar de witte vlek op pensioengebied.⁶ Het pensioenfonds van de uitzendsector heeft naar aanleiding van de uitkomsten een eerste reactie gegeven en aangegeven

³ Dit onderzoek is te vinden op de website van het CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/45/witte-vlek-op-pensioengebied-2016>

⁴ Kamerstuk 32 043, nr. 328.

⁵ Overige verschillen in de methode zijn o.a.: verschil in peilmoment waarin is gekeken naar de status van de pensioenaanspraken en aannames in eerdere onderzoeken m.b.t. premievrij pensioen en pensioenopbouw bij ondernemingspensioenfonds en bedrijfstakpensioenfonds.

⁶ Span, T., Hendriks, A. (2016). Verdieping witte vlek op pensioengebied. CBS-CvB, Den Haag/Heerlen.

dat enkele resultaten genuanceerder liggen dan uit het onderzoek van het CBS blijkt. Om meer inzicht te krijgen in de situatie in de uitzendsector, ben ik voornemens verder met deze sector in gesprek te gaan. Ik zal uw Kamer over de uitkomst informeren.

Pensioenopbouw van zelfstandigen in de tweede pijler

Pensioenaanspraken van zelfstandigen zijn voor het eerst meegenomen in het CBS-onderzoek. Van de 867 duizend zelfstandigen heeft 77 procent (668 duizend zelfstandigen) enige pensioenaanspraak in de 2e pijler. Hieronder vallen zowel actieve als ook niet-actieve pensioenaanspraken. De samenstelling van de groep zelfstandigen zonder pensioenaanspraak in de tweede pijler lijkt anders dan de samenstelling van de groep witte werknemers. Relatief gezien zijn zelfstandigen zonder pensioenaanspraken vaker: man, van Nederlandse achtergrond, alleenstaand of samen met een partner die ook zelfstandige is, in bezit van een eigen woning en een huishoudensvermogen van 100 duizend euro of hoger. Met name het laatste kenmerk, een hoog huishoudvermogen, is met 53 procent sterk vertegenwoordigd bij zelfstandigen.

Pensioenvoorziening van zelfstandigen en hun partners

Van de zelfstandigen met een partner heeft 22 procent (140 duizend personen) geen pensioenaanspraken in de tweede pijler. Hiervan bouwt 89 procent (125 duizend personen) ook geen aanvullend pensioen op in de derde pijler. Onder de partners van zelfstandigen zonder pensioenaanspraken in de tweede pijler heeft 72 procent (101 duizend personen) zelf wel pensioenaanspraken opgebouwd in de tweede pijler, hierbij gaat het in 50 procent (51 duizend personen) van de gevallen om actieve pensioenaanspraken. Negenentwintig procent (40 duizend personen) van de partners van zelfstandigen zonder pensioenaanspraken heeft zelf geen pensioenaanspraken in de tweede pijler.

Van de zelfstandigen met een partner heeft 41 procent (267 duizend personen) een klein pensioen (tussen nul en 2 duizend euro) opgebouwd binnen de tweede pijler. Hierbij gaat het in 94 procent (251 duizend personen) van de gevallen om niet-actieve pensioenaanspraken. Vierentachtig procent (223 duizend personen) van de partners van zelfstandigen met een klein pensioen heeft zelf pensioenaanspraken opgebouwd in de tweede pijler, waarbij het in 55 procent (122 duizend personen) van de gevallen om actieve pensioenaanspraken gaat. Het valt mee dat een ruime meerderheid van de zelfstandigen zonder of met een klein pensioen in de tweede pijler een partner heeft met (actieve) pensioenaanspraken in de tweede pijler.

Pensioenopbouw van werknemers en zelfstandigen in de derde pijler

Van de werknemers met een jaarloon boven het wettelijk minimum loon (WML) die tot de witte werknemers behoren (708 duizend) bouwt 5 procent (38 duizend) aanvullend pensioen op in de derde pijler. Onder de zelfstandigen (867 duizend) bouwen ruim twee keer zoveel (11 procent, 98 duizend) personen aanvullend pensioen op in de derde pijler. Onder de zelfstandigen die binnen de derde pijler een aanvulling op het pensioen opbouwt is te zien dat het aandeel personen dat opbouwt hoger ligt bij: personen die tussen de 55 jaar tot de AOW-leeftijd zijn, een hoger huishoudensinkomen (40 duizend euro of meer) of huishoudensvermogen (boven de 50 duizend euro of meer) hebben, ten opzichte van werknemers met aanvullend pensioen in de derde pijler.

Het CBS heeft drie sectorclusters bepaald op basis van de economische activiteit van de werkgever. De sectorclusters zijn: de nijverheid, de commerciële en de niet-commerciële dienstverlening. De commerciële dienstverlening is de sectorcluster waarbij de witte vlek het grootst is, zowel in absolute (bijna 598 duizend witte werknemers) als ook in relatieve zin (19 procent witte werknemers). Binnen de commerciële dienstverlening is de sector «Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy» de sector met relatief het hoogste aandeel witte werknemers (47 procent), en de sector «Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer» de sector met het hoogste absolute aantal witte werknemers (185 duizend witte werknemers).

De sector commerciële dienstverlening vertegenwoordigt ook de grootste witte vlek op basis van het aantal witte werkgevers.⁷ Van alle bedrijven in de onderzoekspopulatie is 29 procent (80 duizend) een witte werkgever en 60 procent (48 duizend) van deze bedrijven is actief in de sector commerciële dienstverlening. Uit de uitkomsten blijkt dat van alle witte werkgevers het in 98 procent van de gevallen een bedrijf betreft met minder dan 10 werkzame personen.

Bewijs van leven

In het wetgevingsoverleg over de Verzamelwet pensioenen 2019 heeft het lid Slootweg (CDA) vragen gesteld over het aanleveren van een bewijs van leven door Nederlanders in het buitenland. In antwoord op deze vragen heb ik aangegeven om de mogelijkheid te verkennen dat pensioenuitvoerders het bewijs van leven van Nederlandse gepensioneerden, die in het buitenland wonen, kunnen opvragen bij de SVB. Hierbij informeer ik u over de uitkomst daarvan.

Op basis van een gesprek met de SVB zijn de bestaande mogelijkheden in kaart gebracht. Van in het buitenland wonende AOW'ers controleert de SVB regelmatig het in leven zijn. Het resultaat hiervan legt de SVB vast in de Basisregistratie personen (BRP). De Basisregistratie personen (BRP) bestaat uit twee registers, te weten het ingezetenen deel (de gemeenten) en de Registratie niet-ingezetenen (RNI). De RNI bevat onder andere persoonsgegevens over gepensioneerden die in het buitenland wonen. De SVB levert dagelijks mutaties aan de BRP/RNI. Een pensioenuitvoerder, die geautoriseerd is op de BRP voor zijn (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, ontvangt automatisch een melding uit de BRP als een persoon is overleden. Ook alle mutaties van verificatie op basis van een levensbewijs worden dagelijks verstrekt. De SVB vraagt jaarlijks een formeel levensbewijs op bij de gepensioneerde. Dit levensbewijs wordt vervolgens opgenomen in de RNI. In de RNI staat dan geregistreerd dat van persoon X op datum Y het in leven zijn is vastgesteld door de SVB. Indien een pensioenuitvoerder dit accepteert als een geldig bewijs van leven, hoeven zij geen bewijs van leven meer op te vragen bij de gepensioneerde in het buitenland. De gepensioneerde hoeft dan uitsluitend nog voor de SVB een verklaring van bewijs van leven te versturen.

Door de Pensioenfederatie is hierover een servicedocument opgesteld, waarin zij haar leden adviseert om aan te sluiten bij de werkwijze van de SVB. In de pensioensector vindt nog overleg plaats hoe het proces van het opvragen van het bewijs van leven nog verder verbeterd kan worden.

⁷ Een werkgever met alleen witte werknemers in dienst.

De SVB heeft met een aantal landen, zoals Australië en Duitsland, afspraken gemaakt over reguliere gegevensleveringen via het digitale kanaal. Van de personen in deze landen wordt door de SVB geen bewijs van leven meer opgevraagd. Dit leidt er toe dat op het moment dat een persoon is geëmigreerd naar bijvoorbeeld Australië er geen mutaties plaatsvinden inzake de ontvangst van een officieel levensbewijs. De SVB meldt dan de datum van overlijden indien dit gegeven via de gegevenslevering is ontvangen. De SVB is aan het onderzoeken om in de nabije toekomst ook de check op overlijden via een gegevenslevering op te nemen in de BRP/RNI, zodat dit gegeven van in leven zijn ook jaarlijks zichtbaar wordt voor afnemers.

Uit het bovenstaande concludeer ik dat er op dit moment voldoende wordt ondernomen om het proces van het opvragen van het bewijs van leven efficiënter te regelen en om de administratieve last voor de burger te beperken.

Vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Zoals toegezegd bij het wetgevingsoverleg bij de Verzamelwet pensioenen 2019 heb ik twee onderwerpen met betrekking tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid bij de Staatssecretaris van Financiën onder de aandacht gebracht. Het betreft de fiscale regels over de positie van beroepsgenoten bij arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheid de pensioengrondslag te mogen bevriezen. Ik heb begrepen dat beide onderwerpen bij de parlementaire behandeling van het Belastingplanpakket 2019 aan de orde zijn gesteld door het lid Omtzigt (Handelingen II 2016/17, nr. 22, Pakket Belastingplan 2019 en Handelingen II 2018/19, nr. 23, Pakket Belastingplan 2019).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees