Actal

Aan de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
2 oktober 2013

Onderwerp
Regeldruk in pensioendomein als gevolg van flexibele arbeidsrelaties en mobiliteit

Uw kenmerk

Ons kenmerk
JtH/RvZ/MK/RH/2013/156

Bijlage(n)
2

Geachte heer Asscher, geachte mevrouw Klijnsma,

Flexibele arbeid en arbeidsrelaties zijn in onze huidige samenleving niet meer weg te denken. In Nederland is circa 19% van de beroepsbevolking in een flexibele arbeidsrelatie werkzaam. Als zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers) hierbij worden opgeteld, dan is dit percentage inmiddels al ruim 31%. De belangrijkste uitkomst van het onderzoek 'De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers', uitgevoerd in opdracht van uw ministerie, is dat deze flexibele schil blijft groeien. Het maatschappelijk en economisch belang van flexibele arbeid is inmiddels zo groot, dat mag worden gesteld dat zij van vaste waarde is voor het goed functioneren van arbeidsmarkt en economie. Daarnaast kunnen wij constateren dat de mobiliteit van werknemers met een vast contract sterk is toegenomen. Jaarlijks wisselen 497.000 medewerkers van werkgever. En ook dat is van belang voor de arbeidsmarkt en economie, maar ook zeer relevant voor een goed werkend pensioenstelsel.[1]

Wij hebben de afgelopen tijd meerdere signalen van flexibele arbeidskrachten en van bedrijven ontvangen over de toenemende complexiteit van de pensioenregelgeving en over het gebrek aan inzicht in de opgebouwde pensioenaanspraken. De wet- en regelgeving, die geschreven is in een tijd met meer vaste en bestendige arbeidsrelaties, gaat in het pensioendomein kennelijk steeds meer knellen. Wij hebben daarom besloten een onderzoek uit te voeren naar de regeldruk in het pensioendomein als gevolg van de flexibele arbeidsrelaties. Het doel van het onderzoek is om voor burgers, bedrijven en ZZP-ers onnodige drempels en irritaties in kaart te brengen en te komen tot aanbevelingen om deze weg te nemen.
Het onderzoek, uitgevoerd door KPMG[2], identificeert ook mogelijkheden om de regeldruk in het gehele pensioendomein te verminderen, ongeacht het soort arbeidsrelatie en de mate van mobiliteit van de arbeidskrachten. Gezien het belang van een goed werkend pensioenstelsel laten wij deze in het advies niet onvermeld.

[1] Bron: CBS 2013.
[2] Rapport "Regeldruk pensioenopbouw flexibele arbeidsrelaties: werknemers, zzp-ers en werkgevers", september 2013.

Contact
Wijnhaven 26
2511 GA Den Haag
Postbus 16228
2500 BE Den Haag
T (070) 310 86 66
F (070) 310 86 79
www.actal.nl
info@actal.nl

Toetsingskader

Wij hebben de gevolgen voor de regeldruk van flexibele arbeid(srelaties) en toegenomen mobiliteit beoordeeld aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nuloptie: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Is de regeldruk proportioneel ten opzichte van het beleidsdoel? Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een passende uitvoeringswijze met het oog op de dienstverlening?

Gegeven het belang van een goed werkend wettelijk verankerde pensioenvoorziening is het onderzoek vooral op de beantwoording van de vragen 2 en 3 van het toetsingskader gericht. De onderzoeksbevindingen zijn opgenomen in het rapport, dat als bijlage bij deze brief is gevoegd. Op basis van het onderzoek komen wij tot een aantal aanbevelingen om de regeldruk voor burger, bedrijf en ZZP-er merkbaar te verminderen. Deze treft u hieronder aan.

Algemene bevinding ten aanzien van de regeldruk voor flexibele arbeidsrelaties

Het rapport constateert dat het pensioenstelsel niet uitsluitend regeldruk oplevert voor flexibele arbeidsrelaties.[3] Zij treedt ook op voor vaste arbeidsrelaties. De regeldruk voor flexibele arbeidsrelaties is echter wel hoger dan die voor vaste. Dit vloeit voort uit een hogere mate van complexiteit bij toepassing van de pensioenregels, een hogere frequentie in de toepassing van deze regels of een combinatie van beide.

Het rapport signaleert dat er inmiddels ook een hogere regeldruk is voor werknemers met een vast dienstverband. Dit duidt erop dat de hogere regeldruk niet alleen het gevolg is van de flexibele aard van de arbeidsrelaties, maar ook veroorzaakt wordt door de toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Minder regeldruk door verbreding van sectoren en vereenvoudiging van de regeling van waardeoverdracht en afkoop

De beperkte contractduur van flexibele arbeidsrelaties heeft tot gevolg dat de omvang van de in die relatie opgebouwde pensioenaanspraken beperkt is. Ook leidt flexibiliteit ertoe dat pensioenaanspraken bij meer fondsen of onder meer regelingen tot stand komen. De flexibele arbeidskrachten hebben daardoor meer dan gebruikelijk te maken met waardeoverdrachten en/of afkoop van pensioenaanspraken. Deze waardeoverdrachten en afkopen kenmerken zich door een ruime uitwisseling van (complexe) informatie en berichten, waardoor voor de betreffende burgers verhoudingsgewijs meer regeldruk optreedt. Deze regeldruk vloeit onder andere voort uit:

- Het vergaren van informatie om in te kunnen schatten of waardeoverdracht de aangewezen optie is;
- Het aanvragen van de noodzakelijke offertes voor waardeoverdracht;
- Het beoordelen en selecteren van de offertes;
- Het kennisnemen van de bevestigingsberichten van de waardeoverdrachten.

[3] Voor een raming van de huidige regeldruk, waarvoor de aanbevelingen uit dit advies beogen een minder belastend alternatief te bieden, verwijzen wij kortheidshalve naar de inhoud van het rapport.

Waardeoverdrachten kunnen ook voor bedrijven regeldrukgevolgen hebben. In een aantal gevallen zijn bedrijven namelijk gehouden om kosten te maken om een waardeoverdracht voor een werknemer mogelijk te maken. Ziet een flexibele arbeidskracht uiteindelijk af van de waardeoverdracht of afkoop, dan zijn pensioenuitvoerders gehouden om deze 'slapers' permanent als deelnemer in hun bestand te administreren. Dit leidt tot aanzienlijke en ook oplopende administratie- en beheerskosten. Deze kosten zijn bij kleine pensioenaanspraken in de regel hoger dan het bedrag dat uiteindelijk ooit als pensioen tot uitbetaling komt. Hierbij moet worden bedacht dat deze administratie- en beheerskosten via een opslag in de pensioenpremie voor rekening van de burger en het bedrijf komen. Als zodanig zijn zij voor hen (indirect) als doorberekende inhoudelijke nalevingskosten te beschouwen.

De regeldruk voor burgers en bedrijven als gevolg van de toename van het aantal waardeoverdrachten en afkopen kan op een aantal manieren worden teruggebracht:

- Via verbreding door samenvoeging van de sectoren, waarop een pensioenregeling van toepassing is, kan het aantal waardeoverdrachten en afkopen worden beperkt.
- Standaard waardeoverdracht (dus verplicht) van alle kleine pensioenaanspraken, die thans onder de afkoopgrens kleine pensioenen vallen, kan de regeldruk eveneens doen afnemen. Kennisnamekosten, kosten offerteaanvragen et cetera kunnen hierdoor achterwege blijven of aanzienlijk worden teruggebracht. Voor zeer geringe pensioenaanspraken (van enkele euro's) zou hierop nog een uitzondering kunnen worden aangebracht.
- Het openen van de mogelijkheid voor pensioenuitvoerders om direct na het eindigen van de arbeidsrelatie zeer geringe pensioenbedragen (van enkele euro's) af te kopen. Hierdoor kunnen de kennisnamekosten voor burgers ten gevolge van slapersbrieven en de Uniforme Pensioenoverzichten (UPO's) eveneens verminderen. Bovendien nemen hierdoor de administratie- en beheerskosten van pensioenuitvoerders af. Hetgeen kan doorwerken in de hoogte van de pensioenpremie die voor burger en bedrijf geldt dan wel de mogelijkheid kan bieden om hogere rendementen op belegd vermogen te realiseren.
- Als alternatief voor deze voorlaatste mogelijkheid zou kunnen worden overwogen om de zeer geringe pensioenaanspraken (van enkele euro's) af te boeken, zoals de Belastingdienst die mogelijkheid ook heeft voor zeer geringe bedragen. Ook op deze wijze kunnen de kennisnamekosten, de administratie- en beheerskosten, afnemen.

Al deze maatregelen vereisen aanpassing van de geldende pensioenregelgeving.

Wij adviseren om de sectoren in het pensioendomein (door samenvoeging) te verbreden, zodat werkgevers en werknemers minder vaak gedwongen zijn om naar andere regelingen of fondsen over te gaan.

Wij adviseren als minder belastend alternatief bij kleine pensioenaanspraken over te gaan tot de invoering van één of meerdere van de volgende mogelijkheden:

- **een verplichte waardeoverdracht van de kleine pensioenaanspraken (die qua hoogte blijven onder de huidige afkoopgrens kleine pensioenen),**
- **de verplichte afkoop door pensioenuitvoerders van zeer kleine pensioenbedragen (van enkele euro's), direct na het eindigen van het dienstverband, en/of**
- **de mogelijkheid voor pensioenuitvoerders om zeer kleine pensioenaanspraken (van enkele euro's) af te boeken.**

Vereenvoudigen van de informatievoorziening en terugbrengen van het aantal (pensioen)berichten

Pensioenuitvoerders zijn voor alle "pensioentjes" van de flexibele arbeidskrachten verplicht om aan de betreffende deelnemer (periodiek) informatie, gegevens en overzichten te verstrekken. Daartoe behoort bijvoorbeeld het jaarlijks te verstrekken Uniform Pensioen Overzicht (UPO). Flexibele arbeidskrachten ontvangen hierdoor meer en vaker dan vast personeel vergelijkbare en soms zelfs volkomen identieke berichten van verschillende pensioenuitvoerders.

Om deze kennisnamekosten terug te dringen kan de burger de keuzemogelijkheid worden geboden om de voor hem relevante informatie en gegevens via één pensioeninformatieportal te ontsluiten. Zo kan worden voorkomen dat een deelnemer telkens inhoudelijk dezelfde brieven moet lezen. De digitale ontsluiting via de portal maakt ook het bewaren en archiveren van de voor hem relevante pensioeninformatie minder bewerkelijk en belastend. Het kwijtraken van overzichten of de uitpuilende schoenendozen met overzichten zijn hierdoor verleden tijd.
Het aanbieden van informatie via één portal biedt tegelijkertijd de mogelijkheid om de opgebouwde pensioenaanspraken in één totaaloverzicht te presenteren, zodat de burger sneller en makkelijker zicht heeft op wat hij bij pensionering kan en mag verwachten. Bij het inrichten van de portal moet (het verhogen van) de begrijpelijkheid van de pensioenoverzichten en de pensioeninformatie voorop staan. Ook moeten doublures in informatie worden voorkomen. Op deze wijze is de burger beter in staat om te bepalen of hij aanvullende financiële voorzieningen moet treffen. Te denken valt aan een informatieportal die enerzijds (een samenhangend) inzicht gaat geven in het opgebouwde pensioen en anderzijds voor de burger de huidige papieren informatiedragers gaat vervangen en stroomlijnen. De portal kan worden gezien als een doorontwikkeling van de reeds bestaande portal www.mijnpensioenoverzicht.nl, die thans de pensioenoverzichten van deelnemers ontsluit. Met deze aanbeveling tot inrichting van de portal gaat alle communicatie over de eerste en tweede-pijler pensioenen via de portal verlopen.

De ontwikkeling en implementatie van de portal en de ontsluiting van informatie en berichten via deze portal vereisen aanpassingen in de pensioenregelgeving. De voorgestelde wijze van informatieverstrekking via de portal moet namelijk wettelijk zijn verankerd. Tegelijkertijd moet in de regelgeving worden vastgelegd dat de huidige wettelijke verplichtingen om papieren startersbrieven, UPO's en dergelijke te verstrekken komen te vervallen, als de burger de keuze voor de digitale ontsluiting heeft gemaakt.

Wij adviseren:

- **de pensioenregelgeving zo aan te passen dat het mogelijk wordt om alle pensioeninformatie via één portal te ontsluiten en te verstrekken, als de burger daartoe de keuze heeft gemaakt;**
- **de pensioenregelgeving zo aan te passen dat de verplichting tot het versturen van papieren informatiedragers komt te vervallen, als de burger voor ontsluiting via de portal heeft gekozen;**
- **samen met de koepels van pensioenfondsen en pensioenverzekeraars deze informatieportal te ontwikkelen en te implementeren.**

Verminderen van regeldruk voor de ZZP-er door aanpassing van de vaststellings- en afdrachtssystematiek voor de verschuldigde pensioenpremie

Volgens het onderzoek 'Pensioen van zelfstandigen' van uw ministerie nemen circa 48.000 ZZP-ers verplicht deel aan een bedrijfstakpensioenfonds (bijvoorbeeld in de bouw en het schildersbedrijf). De ZZP-er ervaart bij een voor hem verplicht tweede pijler pensioen regeldruk als werkgever én als werknemer. Dat komt omdat hij in feite tegelijkertijd "werkgever" en "werknemer" is. Zo moet de ZZP-er kennisnemen van het beschikbare informatiemateriaal en de toegezonden informatiedragers. Ook moet hij zijn pensioenkennis bijhouden. Kennisname van deze informatie stelt hem in staat de pensioenopbouw op een voor hem passende wijze en geheel conform de regels te laten verlopen. Verder moet hij zelf zorgen voor nakoming van de aanmeld-, afmeld- en afdrachtsverplichtingen.
Anders dan de (flexibele) werknemer in loondienst ervaart de ZZP-er ook regeldruk als gevolg van de wijze waarop de hoogte van de premie wordt bepaald en de wijze waarop deze moet worden afgedragen. De regelgeving gaat voor de ZZP-er als verplichte deelnemer aan een tweede pijler pensioenvoorziening uit van een stabiele en vaste periodieke afdracht van pensioenpremies. Deze wijze van vaststellen van de hoogte en het afdragen van de premie sluit niet of onvoldoende aan bij de fluctuaties die in de inkomstenstroom van de ZZP-er optreden. Een betere afstemming van de premie op (fluctuaties in) de inkomstenstroom van de ZZP-er kan de regeldruk (irritaties) sterk doen verminderen. De ervaren regeldruk voor de ZZP-ers kan dus worden teruggedrongen door het bieden van een meer flexibele wijze van pensioenopbouw.

Wij adviseren om in de pensioenregelgeving de vaststelling van de hoogte en de afdracht van de pensioenpremie beter te laten aansluiten bij de fluctuaties die in de inkomstenstroom van de ZZP-er optreden.

Van voorschotheffing naar afdracht achteraf

Een aantal pensioenregelingen kent een heffing van pensioenpremie op voorschotbasis met een afrekening achteraf op basis van nacalculatie. Dit veroorzaakt extra regeldruk voor bedrijven. Deze treedt op door de soms lastige en moeizame inschatting die zij moeten maken van de uiteindelijke hoogte van de beloning of het salaris, en de correctiehandelingen die op basis van de nacalculatie (kunnen) volgen. Deze regeldruk kan worden teruggedrongen door in alle pensioenregelingen bedrijven de mogelijkheid te bieden om te kiezen voor een pensioenpremie die achteraf moet worden vastgesteld en betaald. Bedrijven hebben met dit voorstel de gelegenheid om op basis van het aantal gewerkte uren (achteraf) de premie te betalen. Hierdoor kunnen doublures in handelingen worden voorkomen en behoren onzekere en lastige prognoses tot het verleden. Om het effect optimaal te laten zijn en eventuele fraudegevoeligheid weg te nemen is een volledige (of betere) aansluiting bij de loonaangifteketen aangewezen (zie hierna).

Uniformeren van de loongegevens voor premieheffing en loonheffing en stroomlijnen van de afdrachtsystematiek

De loongegevens ter vaststelling van de hoogte van de verschuldigde pensioenpremie verschillen met die ter bepaling van de hoogte van de loonheffing in het fiscale domein. Deze verschillen zijn onlangs in opdracht van de Belastingdienst en de Pensioenfederatie in kaart gebracht. Daarnaast zijn er onderlinge verschillen tussen pensioenuitvoerders in de te gebruiken loongegevens. Ook zijn er verschillen in de heffings- en afdrachtsystematiek van de fiscus en die van de pensioenuitvoerders en eveneens in die van de pensioenuitvoerders onderling. De discoördinatie in heffing en wijze van afdracht zorgt voor extra regeldruk voor bedrijven, zeker voor bedrijven die in verschillende sectoren actief zijn.

De regeldruk als gevolg van het aanleveren van gegevens en doorgeven van mutaties kan worden teruggedrongen door de gegevensuitvraag ten behoeve van heffing en afdracht van pensioenpremie en loonheffing verregaand te uniformeren en door als pensioensector een (één op één) koppeling te maken met de gegevens die, ten behoeve van de fiscus en UWV, moeten worden aangeleverd. Deze wijziging maakt het mogelijk de informatielevering via slechts één instantie te laten verlopen, waardoor het bedrijf voor de heffing en afdracht van pensioenpremie en loonheffing nog maar met één uitvoerder te maken krijgt. Het voorkomt voor bedrijven veel regeldruk, omdat additionele mutaties ten behoeve van de pensioenpremie achterwege kunnen blijven. In een aantal pensioenregelingen is deze uniformering al gerealiseerd. Als voorbeeld kan worden genoemd de sector Horeca en Catering.
De voorgestelde uniformering van gegevensaanlevering en premieafdracht vergt aanpassing van de wet SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) en verbreding c.q. aanpassing van elementen in de loonaangifteketen.

Wij adviseren:

- **wet en regelgeving zo aan te passen dat uniformering van de gegevensuitvraag ten behoeve van heffing en afdracht van pensioenpremie en loonheffing mogelijk wordt;**
- **wet en regelgeving zo aan te passen dat een uniforme systematiek van heffing en afdracht mogelijk wordt;**
- **samen met de Pensioenfederatie, de Belastingdienst en het Verbond van Verzekeraars maximaal in te zetten op het realiseren van de uniformering van de gegevensuitvraag en de heffings- en afdrachtsystematiek.**

Resumé

Geconcludeerd kan worden dat flexibele relaties in het pensioendomein tot extra regeldruk voor burgers, bedrijven en ZZP-ers leiden. Ook de toegenomen mobiliteit van alle andere werknemers in Nederland leidt tot een toename van de regeldruk. Het rapport laat zien dat er mogelijkheden zijn om deze regeldruk merkbaar te verminderen.

De regeldruk voor de burgers kan worden verminderd door de volgende maatregelen:
- Het (door samenvoeging) verbreden van de sectoren in het pensioendomein;
- Het mogelijk maken van standaard waardeoverdracht van kleine pensioenaanspraken;
- Het direct afboeken of afkopen van zeer geringe pensioenaanspraken (van enkele euro's);
- Het verhogen van de begrijpelijkheid van informatie over pensioenopbouw, waardeoverdracht en afkoop;
- Het vereenvoudigen van de informatievoorziening en terugbrengen van het aantal (pensioen)berichten.

Voor bedrijven kan een vermindering van de regeldruk worden gevonden in een vereenvoudiging van de regeling van waardeoverdracht en de uniformering van de (loon)gegevens voor premie- en loonheffing en de heffings- en afdrachtsystematiek.

De ZZP-er is gebaat bij een aanpassing van de heffings- en afdrachtsystematiek, zodat die meer en beter inspeelt op fluctuaties in zijn inkomstenstroom.

Terugdringing van regeldruk kan ook de administratie- en beheerskosten van de pensioen-uitvoerders verlagen. En deze verlaging komt eveneens de burger en het bedrijf ten goede, omdat het perspectief biedt op lagere pensioenpremies en/of hogere rendementen op het belegd vermogen van de fondsen.

Onze adviespunten vereisen aanpassingen in de bestaande pensioenregelgeving en zij vragen niet alleen om inzet en handelen van het kabinet. Ook inzet en handelen van de besturen van pensioenfondsen (en hun deelnemers) en pensioenverzekeraars zijn nodig.
Maar het perspectief van een dergelijke gezamenlijke inspanning is even uitdagend als lonkend, namelijk het behoud van een goed werkend en toekomstbestendig pensioenstelsel met én minder regeldruk voor burgers, bedrijven en ZZP-ers én een optimale afstemming op een steeds flexibeler en mobieler wordende arbeidsmarkt.

Hoogachtend,

J. ten Hoopen
Voorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris

KPMG
cutting through complexity™

PUBLIEKE SECTOR

Regeldruk pensioenopbouw flexibele arbeidsrelaties: werknemers, zzp-ers en werkgevers

Uitgevoerd in opdracht van Actal

September 2013

kpmg.nl



Managementsamenvatting

Achtergrond

De laatste jaren is het percentage burgers met een flexibel dienstverband gestegen en is ook de verscheidenheid aan type arbeidsrelaties toegenomen. De toename in verscheidenheid en aantal flexibele arbeidsrelaties heeft gevolgen voor de regeldruk voor burgers (werknemers en zzp-ers) en bedrijven. KPMG heeft in opdracht van Actal onderzoek uitgevoerd naar de regeldruk in het pensioendomein als gevolg van de (toename van) flexibele arbeidsrelaties en mogelijkheden om deze regeldruk terug te dringen. De hoofdvraag luidt als volgt:

Hoe kan de ervaren regeldruk in het pensioendomein als gevolg van de flexibilisering van arbeidsrelaties voor betrokken bedrijven en burgers worden verminderd?

Aanpak

De regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid is in kaart gebracht aan de hand van interviews en een verificatieworkshop, waarbij gebruik is gemaakt van een cascade model waarmee de regeldruk voor de bedrijven en burgers bij meerdere partijen in de keten is geïnventariseerd en gevalideerd.

Flexibele arbeid leidt tot extra regeldruk

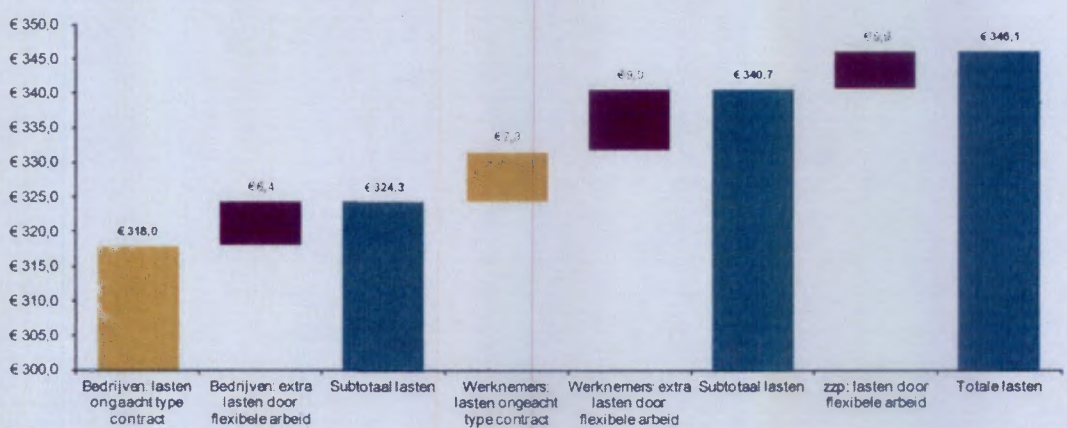
Het onderzoek laat zien dat flexibele arbeid leidt tot regeldruk in het pensioendomein, zowel voor burgers als bedrijven. Dit wordt met name veroorzaakt door de kortere duur van de arbeidscontracten en de daarmee gepaard gaande wisseling van werkgever en de variëteit aan gewerkte uren per maand. Deze aspecten van flexibele arbeid leiden voor burgers en bedrijven tot een toename in frequentie van administratieve handelingen en tot complexiteit en onoverzichtelijkheid in de pensioenopbouw.

Zo moeten werknemers met een flexibel arbeidscontract vaker een keuze maken over waardeoverdracht of mogelijke afkoop van hun pensioen. Bij flexibele arbeidsrelaties is de kans tevens groter dat een werknemer pensioenopbouw heeft bij verschillende pensioenfondsen. Door deze versnippering van de pensioenopbouw ontvangt de werknemer periodiek meerdere Uniforme Pensioenoverzichten (UPO's) en is het voor de werknemer minder overzichtelijk hoeveel pensioen wordt opgebouwd. Er zijn voor burgers geen extra inhoudelijke nalevingskosten of kosten als gevolg van handhaving in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid geconstateerd. In totaal is de regeldruk voor werknemers met een flexibel arbeidscontract jaarlijks ongeveer 1,1 miljoen uur, oftewel €16,3 miljoen. Een deel van deze regeldruk (circa 490 duizend uur of €7,3 miljoen) betreft regeldruk die werknemers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw (ongeacht het soort contract van de medewerker). De overige €9 miljoen betreft extra regeldruk specifiek ten gevolge van flexibele arbeid.

Voor zzp-ers overlapt de regeldruk deels met de regeldruk voor werknemers in loondienst en die van bedrijven. De meeste regeldruk voor zzp-ers komt voort uit het inlezen in en bijhouden van de pensioenkennis, om de pensioenopbouw goed te regelen. Daarnaast is de regelgeving omtrent pensioenopbouw geënt op een stabiele afdracht van pensioenpremie. Veel zzp-ers hebben geen continue inkomstenstroom, waardoor flexibele premieafdracht passender zou zijn. De meeste zzp-ers maken geen gebruik van pensioenopbouw in de tweede pijler. Voor zzp-ers die wel

pensioen opbouwen in de tweede pijler bedraagt de jaarlijkse regeldruk ruim 174 duizend uur, wat zich vertaalt in €5,5 miljoen aan kosten.

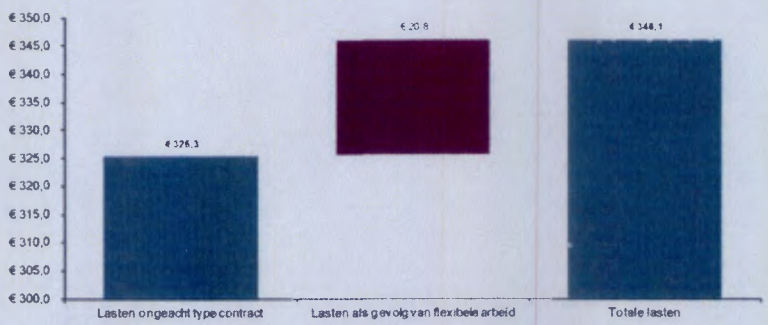
De regeldruk voor bedrijven ten gevolge van flexibele arbeid betreffen veelal administratieve handelingen die vaker moeten worden verricht voor arbeidscontracten van tijdelijke duur, zoals het uitzoeken of een werknemer recht heeft op pensioen opbouw, het aan- en afmelden van een werknemer bij het pensioenfonds en eventuele waardeoverdracht regelen. Daarnaast moet een werkgever de variaties in gewerkte uren en daarmee gepaard gaande variaties in salaris van een werknemer bijhouden en als mutaties doorgeven aan pensioenuitvoerders. Dit leidt tevens tot een hogere mate van foutgevoeligheid van de pensioenadministratie. Het bijhouden van de gewerkte uren en het salaris doet een werkgever reeds voor de salarisadministratie, vandaar dat dit als gemengde kosten wordt aangeduid. De omvang van de regeldruk verschilt sterk voor bedrijven met een geautomatiseerde salarisadministratie en bedrijven zonder deze automatisering. Bij sommige pensioenuitvoerders dient een werkgever vooraf een inschatting te geven van de gewerkte uren van werknemers. Voor werkgevers met werknemers met flexibele arbeidscontracten leidt dit tot extra regeldruk, doordat deze inschatting lastig te maken is en door verrekeningen in de nacalculatie. Bedrijven hebben in het pensioendomein te maken met inhoudelijke nalevingskosten, met name ten aanzien van ICT systemen en inhuur van externe expertise. Echter, bedrijven ervaren geen extra inhoudelijke nalevingskosten of kosten als gevolg van handhaving in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid. Voor de groep bedrijven met geautomatiseerde aanlevering van pensioengegevens is de regeldruk jaarlijks ongeveer €49,8 miljoen. Hiervan wordt circa €4,7 miljoen specifiek veroorzaakt door flexibele arbeidsrelaties. Voor de groep bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie komen de jaarlijkse lasten neer op ongeveer €274,6 miljoen. Hiervan wordt circa €1,7 miljoen specifiek veroorzaakt door flexibele arbeidsrelaties[1]. Een groot deel van deze regeldruk betreft dus regeldruk die werkgevers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw en een deel betreft extra regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid.



Figuur 0.1: Regeldruk per doelgroep

[1] De lasten specifiek veroorzaakt door flexibele arbeid zijn lager voor bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie dan voor bedrijven met automatische aanlevering van de pensioeninformatie. Reden hiervoor is dat bij bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie minder medewerkers met een flexibel arbeidscontract werkzaam zijn dan bij bedrijven met automatische aanlevering van de pensioeninformatie. Daarentegen zijn de totale lasten hoger voor bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie, omdat het aantal bedrijven in deze groep (gemiddeld een kleiner aantal werknemers per bedrijf) groter is dan het aantal bedrijven met automatische aanlevering van de pensioeninformatie.

Bovenstaande jaarlijkse lasten voor werknemers, zzp-ers en bedrijven resulteren in een jaarlijkse totale last van €346,1 miljoen. Deze lasten zijn bepaald op basis van verschillende aannames, hierdoor is een betrouwbaarheidsmarge van plus en min 10% gehanteerd. Dit leidt tot een totale jaarlijkse regeldruk rondom pensioenopbouw die gelijk is aan ongeveer €311,5 miljoen tot ongeveer €380,7 miljoen. Hiervan is circa €292,8 miljoen tot circa €357,8 miljoen regeldruk die werkgevers en werknemers ervaren ongeacht het type contract van de werknemer. Ongeveer €18,7 miljoen tot ongeveer €22,8 miljoen aan regeldruk van werkgevers, werknemers en zzp-ers is dus direct te relateren aan de pensioenopbouw voor flexibele arbeid.



Figuur 0.2: Regeldruk naar oorzaak

De regeldruk specifiek voor pensioenuitvoerders behoort niet tot de scope van dit onderzoek. Echter blijkt uit interviews met verschillende pensioenuitvoerders dat zij de nodige regeldruk ervaren, bijvoorbeeld in de communicatie met deelnemers. De kosten die pensioenuitvoerders hiervoor moeten maken belasten zij, via de pensioenpremie, door aan de deelnemers en werkgevers. Pensioenuitvoerders gaven op basis van hun eigen schattingen aan dat de hoogte van deze kosten kunnen oplopen tot 15% van de uitvoeringskosten van een pensioenuitvoerder en dat dit wordt verrekend in de premie.

Mogelijkheden om regeldruk terug te dringen

De mogelijkheden om de regeldruk voor flexibele arbeid terug te dringen zijn als volgt:

- Een mogelijkheid om de regeldruk als gevolg van het aanleveren van gegevens en het doorgeven van mutaties terug te dringen is door voor alle pensioenuitvoerders een koppeling te maken en uniformering aan te brengen met de gegevens van de fiscus en het UWV. Bij enkele pensioenuitvoerders is dit reeds ingevoerd. Dit voorkomt regeldruk, doordat wordt voorkomen dat extra mutaties voor wijzigingen in salaris apart moeten worden doorgegeven aan de pensioenuitvoerder. Dit vergt aanpassing van de wet SUWI (structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) en verbreding van de elementen in de loonaangifteketen. Er staat een wetswijziging op 1 januari 2014 gepland om dit mogelijk te maken. Met deze verbetermogelijkheid nemen de ervaren lasten voor werkgevers af, doordat het bijhouden van de pensioenadministratie minder tijd zal kosten.
- Om de regeldruk ten aanzien van het ontvangen van post van alle pensioenuitvoerders (o.a. UPO) terug te dringen is een mogelijkheid om de pensioensector meer in een faciliterende rol te zetten. Hierbij kan gedacht worden aan een informatieportal dat enerzijds inzicht geeft in het opgebouwde pensioen en anderzijds de hard copy informatie vervangt. Deze portal is vergelijkbaar met de portal voor online internet bankieren. Hierbij kan bijvoorbeeld aangesloten worden bij www.mijnpensioenoverzicht.nl. De burger ontvangt dan een (sms) bericht indien er iets gewijzigd is in zijn of haar pensioenoverzicht. Dit vergt wel een

aanpassing van de pensioenwet ten aanzien van de actieve (veelal papieren) informatieplicht van pensioenuitvoerders. Met deze verbetermogelijkheid ontvangt de burger minder post en bepaalt de burger zelf hoe vaak en wanneer hij/zij pensioenberichten leest. Dit verlaagt niet direct de administratieve lasten van burgers, maar wel het gemak van het beheren van en overzicht hebben op pensioenopbouw.

- De foutgevoeligheid van de pensioenadministratie kan worden verminderd door verdere digitalisering van de gegevensuitwisseling tussen werkgevers (de salarisadministratie) en pensioenuitvoerders. Met dit verbetervoorstel wordt de regeldruk voor werkgevers en pensioenuitvoerders verlaagd. Respondenten geven aan dat de doorlooptijd en investeringskosten voor deze digitalisering omvangrijk zijn, maar levert de pensioenuitvoerder en daarmee ook de werknemer/werkgever op termijn een besparing op ten aanzien van de arbeidskosten.
- De extra regeldruk die veroorzaakt wordt door de inschatting van de hoogte van het salaris voorafgaand en bij nacalculatie kan teruggedrongen worden door werkgevers de mogelijkheid te bieden de pensioenpremie achteraf te betalen. Hierdoor wordt de dubbeling in handeling en eventuele scheve voorspellingen voorkomen. Ook de regeldruk volgend uit het maken van de inschatting verdwijnt indien werkgevers achteraf, op basis van het aantal gewerkte uren, de premie betalen. Hierbij is essentieel om, in verband met fraudegevoeligheid, een strakke aansluiting bij de loonaangifte te borgen.
- De onoverzichtelijkheid in premieopbouw en regelingen en de hoeveelheid waardeoverdracht en afkoopbesluiten voor werknemers met flexibele contracten ten gevolge van de veelheid aan pensioenfondsen die pensioen beheren, kan worden verminderd door de sectoren in het pensioendomein te vergroten. Bij grotere sectoren leidt een overstap naar een andere werkgever minder vaak tot een verplicht gestelde overstap naar een andere pensioenuitvoerder. Ook het herzien van de waardeoverdracht/afkoopregeling voor pensioenen met een beperkte omvang kan bijdragen aan het terugdringen van de regeldruk volgend uit de versnipperdheid en onoverzichtelijkheid van pensioenopbouw. Een mogelijkheid voor de herziening betreft het bieden van de mogelijkheid tot afboeken van geringe bedragen. Een andere mogelijkheid bij herziening betreft het verplichten van waardeoverdracht bij wisseling van pensioenuitvoerder. Dit vergt aanpassing van de pensioenwet. Deze verbetermogelijkheid leidt tot een verlaging van regeldruk voor werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerders.
- De ervaren regeldruk volgend uit de vastgestelde vaste premie-inleg kan voor zpp-ers teruggedrongen worden door het bieden van flexibele pensioenopbouw. De zzp-er kan op deze wijze pensioen opbouwen via een verzekeraar en/of premie pensioen instelling (PPI). Dit vergt aanpassing van de pensioenwet. Deze verbetermogelijkheid resulteert in een afname van de irritaties bij zzp-ers over de inflexibiliteit van pensioenopbouw.
- Tijdens dit onderzoek is geconstateerd dat pensioenuitvoerders de nodige regeldruk ervaren. Deze regeldruk wordt versterkt door de toename in flexibele arbeid. Dit wordt met name veroorzaakt door de toename in mutaties, het verzenden van hard copy documenten en toename in het aantal 'slapende' pensioenen. De regeldruk voor de pensioenuitvoerders valt niet binnen scope van de opdracht, deze regeldruk is daarom niet gekwantificeerd. Een eerste indicatie is dat deze oploopt tot 15% van de kosten, welke tevens doorgerekend wordt aan de burger. Met de toename in flexibele arbeid, zal de omvang van deze kosten toenemen. Het verdient aanbeveling om in aanvullend onderzoek de regeldruk voor pensioenuitvoerders te bepalen en mogelijkheden om deze terug te dringen te onderzoeken.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting i

1 Achtergrond en scope 7
1.1 Aanleiding 7
1.2 Doelstelling van de opdracht 7
1.3 Vraagstelling 7
1.4 Reikwijdte en uitgangspunten opdracht 8
1.5 Leeswijzer 8

2 Aanpak 9
2.1 Deskresearch KPMG 9
2.2 Interviews pensioenuitvoerders/-fondsen, bedrijven, burger en zzp-er 10
2.3 Verificatieworkshop 10

3 Regeldruk werknemers, zzp-ers en werkgevers 12
3.1 Administratieve lasten 12
3.2 Inhoudelijke nalevingskosten 13

4 Fictieve casus: Regeldruk werknemers, zzp-ers en bedrijven 14
4.1 Startsituatie: multinational 14
4.2 Ziekenhuis 16
4.3 Woningcorporatie 18
4.4 Detacheerder (start-up) 19
4.5 Bouwconcern 21
4.6 Poppodium 22
4.7 Regeldruk zzp-er 23
4.8 Resumerend 24

5 Extrapolatie regeldruk in het kader van pensioenopbouw ten gevolge van flexibele arbeidsrelaties 26
5.1 Uitgangspunten extrapolatie 26
5.2 Geëxtrapoleerde regeldruk voor werknemers in loondienst 27
5.3 Geëxtrapoleerde regeldruk voor zzp-ers 27
5.4 Geëxtrapoleerde regeldruk voor bedrijven 28
5.5 Tot slot 30

6 Knelpunten in pensioendomein ten gevolge van flexibilisering van arbeid 32
6.1 Grootste knelpunten 32
6.2 Overige knelpunten 33

7	Verbetermogelijkheden	34
7.1	Koppeling en uniformering gegevens fiscus en UWV	34
7.2	Instellen online portal in plaats van hard copy documentatie	34
7.3	Digitalisering van informatiedeling tussen werkgever en pensioenuitvoerder	35
7.4	Mogelijkheid bieden achteraf betalen op werkelijkheid	35
7.5	Vergroten sectoren	36
7.6	Herzien waardeoverdracht/afkoopregeling voor pensioen met beperkte omvang	36
7.7	Pro-actieve en mondelinge communicatie vanuit pensioenfonds	36
7.8	Flexibele af te dragen pensioenpremie	37
8	Conclusie en aanbevelingen	38
8.1	Conclusie	38
8.2	Aanbevelingen	39
A	Bronnen	41
B	Standaard kostenmodel	42
C	Overzicht administratieve lasten	43
D	Deelnemers interviews en verificatieworkshop	44
E	Uitgangspunten en aannames	45

Disclaimer: Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Actal. Het is niet bedoeld voor andere partijen, buiten deze doelgroep, en het gebruik van dit rapport door andere partijen is dan ook voor eigen risico.

1 Achtergrond en scope

1.1 Aanleiding

De vraag naar flexibele arbeid is de laatste jaren toegenomen. Flexibele arbeid betreft arbeidsovereenkomsten die van beperkte duur zijn of die niet voor een vast overeengekomen aantal uren zijn. Het gaat dan om burgers met een tijdelijk dienstverband met vaste uren, oproep- en invalkrachten, uitzendkrachten en burgers met een tijdelijk of vast dienstverband zonder vaste uren.

Naast de toename van het percentage burgers met een flexibel dienstverband is ook de verscheidenheid aan type arbeidsrelaties toegenomen. De samenstelling van de werkzame beroepsbevolking is hierdoor de afgelopen tien jaar veranderd. Er zijn steeds minder burgers met een vaste arbeidsrelatie en meer burgers met een flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen. In het eerste kwartaal van 2013 had 18,9% van de beroepsbevolking een flexibel contract en 12,5% was zzp-er (CBS, 2013b).

KPMG heeft in opdracht van Actal onderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van deze flexibele arbeid voor de regeldruk in het pensioendomein en naar de mogelijkheden om deze regeldruk terug te dringen. In deze rapportage zijn de resultaten van dit onderzoek weergegeven.

1.2 Doelstelling van de opdracht

De doelstelling van het onderzoek is het in kaart brengen van de regeldruk die burgers en bedrijven ervaren bij het op basis van flexibele arbeidsrelaties opbouwen van eerste en tweede pijler pensioenaanspraken in Nederland. Het onderzoek dient inzicht te geven in:

- de regeldruk voor een individuele burger en individueel bedrijf (in de hoedanigheid van werkgever/opdrachtgever) aan de hand van een specifieke case;
- het totaaleffect voor de regeldruk in Nederland dat is toe te rekenen aan de toename van het aantal van en de verscheidenheid in flexibele arbeidsrelaties (op basis van extrapolatie van de in de individuele case geraamde regeldruk);
- mogelijkheden om de geïdentificeerde regeldruk te verminderen.

1.3 Vraagstelling

KPMG hanteert voor deze opdracht de volgende vraagstelling:

Hoe kan de ervaren regeldruk in het pensioendomein als gevolg van de flexibilisering van arbeidsrelaties voor betrokken bedrijven en burgers worden verminderd?

Daarbij zijn de volgende deelvragen gehanteerd:

1 Welke handelingen moeten bedrijven (werkgevers/opdrachtgevers) en burgers verrichten in het kader van pensioenopbouw op basis van flexibele arbeidsrelaties?

2 Welke kosten moeten bedrijven (werkgevers/opdrachtgevers) en burgers maken in het kader van pensioenopbouw op basis van flexibele arbeidsrelaties?

3 Welke oorsprong hebben de geïdentificeerde handelingen en kosten?

4 Welke handelingen en/of kosten vormen de grootste knelpunten voor burgers en bedrijven bij het opbouwen van pensioenaanspraken op basis van flexibele arbeidsrelaties?

5 Wat is de omvang van de regeldruk (in euro's)?

6 Welke mogelijkheden zijn er om de knelpunten weg te nemen?

1.4 Reikwijdte en uitgangspunten opdracht

- Het onderzoek richt zich op bedrijven en burgers. In het rapport wordt voor bedrijven tevens de term 'werkgever' gebruikt. In dit rapport worden burgers aangeduid als: (a) de werknemers in loondienst met een flexibel arbeidscontract (in de rapportage wordt deze groep aangeduid als werknemers) en (b) zzp-ers.
- De volgende definitie van een flexibel arbeidscontract is gehanteerd: een tijdelijk dienstverband met vaste uren; oproep- en invalkrachten; uitzendkrachten; en een tijdelijk of vast dienstverband zonder vaste uren.
- Het onderzoek richt zich op pensioenopbouw in de eerste en tweede pijler.
- Het onderzoek richt zich op de term 'ervaren regeldruk'. Dit kan betrekking hebben op zowel administratieve lasten, toezicht- en handhavingslasten als inhoudelijke nalevingskosten en irritaties.
- Het onderzoek brengt de regeldruk in kaart voor werknemers en bedrijven in het kader van flexibele arbeid. Een deel van deze regeldruk betreft regeldruk die werknemers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw en een deel betreft extra regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid.
- Het onderzoek gaat uit van de wet- en regelgeving die geldt in 2013.
- Regeldruk van de pensioenfondsen en pensioenuitvoerders vormt niet de hoofdfocus van het onderzoek. In het rapport wordt onder pensioenuitvoerders, een pensioenfonds of verzekeraar bedoeld.
- We sluiten aan bij de berekeningswijze van regeldruk volgens de handleiding Meten is Weten II.

1.5 Leeswijzer

De aanpak van het onderzoek is in hoofdstuk 2 beschreven. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van de ervaren regeldruk voor burgers en bedrijven (deelvraag 1 en 3). Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van de ervaren regeldruk, aan de hand van een fictieve casus (deelvraag 2). Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 een extrapolatie gemaakt van de regeldruk voor bedrijven en burgers in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid (deelvraag 5). Hoofdstuk 5 geeft een overzicht van de knelpunten in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid (deelvraag 4). Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van de mogelijkheden om de regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid terug te dringen (deelvraag 6). Tot slot, wordt in hoofdstuk 7, een overzicht gegeven van de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

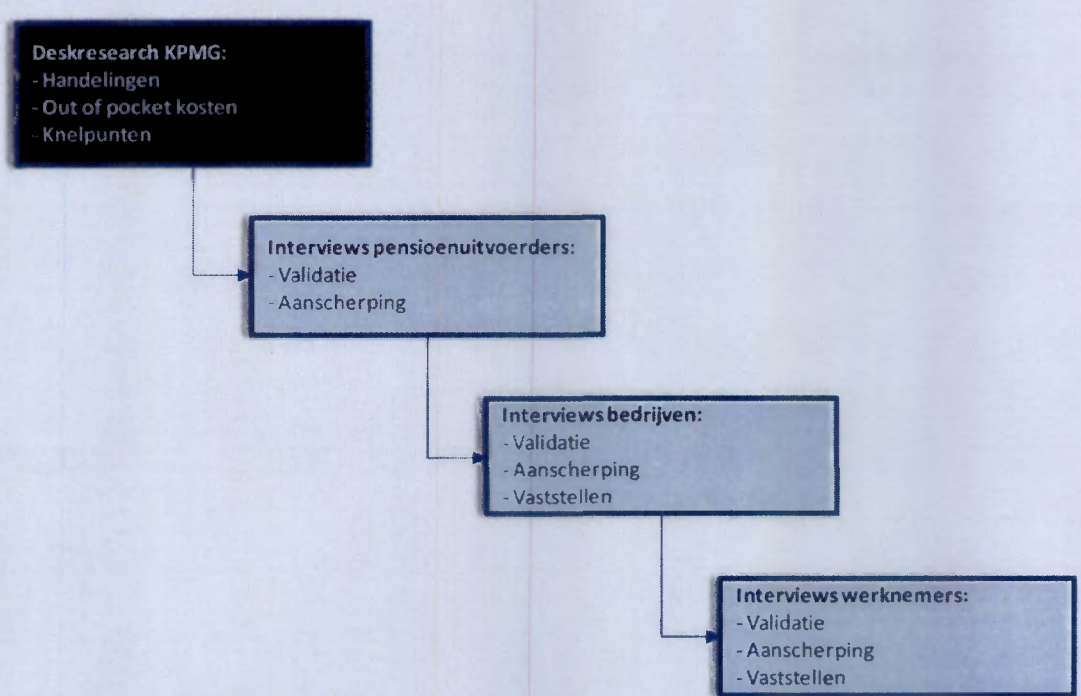
2 Aanpak

De opzet van het onderzoek startte met interviews met pensioenuitvoerder en de werkgever. Om – naast de regeldruk voor de werkgever - ook een scherp beeld te krijgen van de regeldruk voor de werknemer is een 'cascade model' gebruikt, waarbij de regeldruk voor de werknemer bij meerdere partijen in de keten is geïnventariseerd en gevalideerd. Het cascademodel is hypothese gedreven.

Op basis van de kennis en expertise van de pensioengroep binnen KPMG gecombineerd met de regeldrukexpertise is per fase van de case een hypothese opgesteld aangaande de regeldruk. In het onderzoek bekijken we de volgende aspecten van regeldruk:

- Administratieve lasten (waaronder toezicht en handhaving);
- Inhoudelijke nalevingskosten;
- Overige lasten (irritaties en knelpunten).

Onderstaand figuur geeft een overzicht van de gehanteerde methoden in het cascademodel.



Figuur 2.1: Onderzoeksmethoden volgens cascademodel

2.1 Deskresearch KPMG

Startpunt van het onderzoek vormde de deskresearch. In de deskresearch zijn de volgende documenten bestudeerd[2]:

- Relevante wet- en regelgeving;

[2] Bijlage A geeft een gedetailleerd overzicht van de geraadpleegde documenten en bronnen.

- Recent uitgevoerde onderzoeken in het pensioendomein;
- Recent uitgevoerde onderzoeken omtrent flexibele arbeid.

Op basis van analyse van deze documenten is een eerste overzicht gemaakt van de handelingen die bedrijven en burgers in het pensioendomein verrichten. Tevens bood de analyse een eerste inzicht in de knelpunten en ervaren regeldruk. Op basis van de uitkomsten van de analyse gecombineerd met de ervaring vanuit de pensioengroep en regeldrukgroep binnen KPMG zijn hypotheses opgesteld aangaande extra regeldruk in het pensioendomein als gevolg van flexibele arbeid.

2.2 Interviews pensioenuitvoerders/-fondsen, bedrijven, burger en zzp-er

De hypotheses over de regeldruk voor bedrijven en burgers zijn vervolgens in interviews getoetst bij pensioenuitvoerders, pensioenfondsen, bedrijven, zzp-er en burgers. Op basis van deze interviews is tevens inzicht verkregen in de mogelijkheden om de regeldruk terug te dringen. Een overzicht van geïnterviewde organisaties en personen is weergegeven in bijlage D. De selectie van te betrekken organisaties en personen is afgestemd op de gehanteerde casus (zie hoofdstuk 3). In de interviews is ingezoomd op de extra regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid. De interviews waren semigestructureerd en zijn langs de volgende topics gevoerd:

Administratieve lasten	Inhoudelijke nalevingskosten	Informatievoorziening	Overige lasten	Verbeter-mogelijkheden
• Doorlopen van de handelingen • Duur van de handelingen • Frequentie handeling • Toezicht en handhaving	• Inhoudelijke nalevingskosten	• Wijze van informatie uitwisseling • Beschikbare pensioen expertise	• Knelpunten • Irritaties • Onbegrip	• Mogelijkheden tot vermindering regeldruk

Tabel 2.1 Overzicht topics interviews

2.3 Verificatieworkshop

De bevindingen zijn besproken in een verificatieworkshop. Deelnemers aan de verificatieworkshop waren: de pensioenfederatie, pensioenuitvoerders, bedrijven en Actal. Een overzicht van de deelnemers aan de verificatieworkshop is gegeven in bijlage D. Tijdens de verificatieworkshop zijn de volgende aspecten besproken:

- Administratieve lasten werkgever en burger, inclusief duur en frequentie;
- Administratieve lasten werkgever en burger toegepast op fictieve casus;
- Lasten voortvloeiend uit toezicht en handhaving ten gevolge van flexibele arbeid;
- Inhoudelijke nalevingskosten ten gevolge van flexibele arbeid;

- Knelpunten;
- Uitgangspunten en aannames extrapolatie;
- Extrapolatie extra regeldruk voor flexibele arbeid;
- Verbetermogelijkheden.

3 Regeldruk werknemers, zzp-ers en werkgevers

Dit hoofdstuk beschrijft de regeldruk voor werknemers met een flexibel contract, zzp-ers en werkgevers. Allereerst worden de administratieve lasten en toezicht- en handhavingskosten voor werknemers, zzp-ers en werkgevers toegelicht. Vervolgens worden de inhoudelijke nalevingskosten beschreven.

3.1 Administratieve lasten

Deze paragraaf geeft een overzicht van de administratieve lasten van werknemers met een flexibel contract, zzp-ers en bedrijven in het pensioendomein. Deze lasten vloeien voort uit pensioenopbouw in de tweede pijler. Er is geen sprake van afhankelijkheid en daaruit voortvloeiende lasten met pensioenopbouw in de eerste pijler. Bij de administratieve lasten is aangegeven welke lasten voortvloeien uit wet- en regelgeving. Tevens is specifiek aangegeven welke lasten hoger zijn als gevolg van flexibele arbeidsrelaties (voortvloeiend uit een hogere frequentie of langere duur van de handeling). Sommige administratieve lasten worden veroorzaakt door handelingen die voor zowel de pensioenopbouw als voor bijvoorbeeld de loonadministratie worden uitgevoerd. Deze lasten worden (conform de handleiding Meten is Weten II) beschouwd als gemengde kosten. Uit interviews en de verificatieworkshop blijkt dat deze gemengde kosten voor een deel specifiek aan de pensioenopbouw worden toegerekend, namelijk voor 10%.

Werkgevers en werknemers ervaren geen regeldruk ten gevolge van toezicht in het kader van flexibele arbeid in het pensioendomein. Wel ervaren werkgevers enkele handhavingskosten, volgend uit de handhaving door pensioenuitvoerders, denk hierbij aan het ontvangen een brief indien er sprake is van naheffing en het betalen van deze naheffing.

De administratieve lasten worden in dit hoofdstuk kwalitatief beschreven, aangezien deze kwantitatief verschillen per (a) type flexibele arbeid, (b) werkgever en (c) pensioenuitvoerder. In de casebeschrijving in hoofdstuk 4 en de extrapolatie zijn de duur en frequentie gespecificeerd per (a) type flexibele arbeid, (b) werkgever en (c) pensioenuitvoerder.

3.1.1 Administratieve lasten werknemers

De administratieve lasten voor werknemers spelen met name bij de wisseling van pensioenuitvoerder. Doordat bij flexibele arbeid werknemers vaker wisselen van werkgever en daarmee ook vaak van pensioenuitvoerder, nemen de administratieve lasten toe. Bij de wisseling van pensioenuitvoerder moet de werknemer geïnformeerd worden over de pensioenregeling, vervolgens (indien van toepassing) een samenlevingscontract opsturen en eventueel een risicoprofiel selecteren. Tevens moet de werknemer een keuze maken over waardeoverdracht of eventuele afkoop. Bij flexibele arbeidsrelaties is de kans tevens groter dat een werknemer met een flexibel contract pensioen opbouwt bij verschillende pensioenfondsen. Deze versnippering van de pensioenopbouw leidt tot het ontvangen van verschillende Uniform Pensioen Overzichten (UPO's) en maakt het controleren van de UPO's lastiger. Dit leidt tot hogere administratieve lasten voor werknemers met een flexibel contract. Daarnaast dienen werknemers aan pensioenuitvoerders wijzigingen van gegevens door te geven die niet in de Gemeentelijke Basisadministratie zijn opgenomen, zoals zorgverlof en ouderschapsverlof. Ook dienen werknemers (indien van toepassing) het werknemersdeel van de premie te betalen. Dit zijn handelingen die burgers met een vast contract ook uit moeten voeren met dezelfde

frequentie en duur. Bijlage C geeft een overzicht van de administratieve lasten, de oorsprong van deze lasten en of deze lasten hoger zijn voor flexibele arbeidsrelaties.

3.1.2 Administratieve lasten zzp-ers

De administratieve lasten van zzp-ers overlappen deels met de administratieve lasten van werknemers en deels met die van werkgevers (zie 3.1.3). In sommige sectoren is het voor zzp-ers verplicht om zich aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (dit geldt voor Bpf bouw en Bpf schilders), maar voor de meeste zzp-ers geldt dat zij zelf de keuze hebben om pensioenopbouw te regelen in de tweede pijler. De administratieve lasten voor zzp-ers zijn deels eenmalige lasten, zoals het bepalen of er verplichtstelling is en de keuze om pensioen op te bouwen. Indien een zzp-er, al dan niet verplicht, kiest voor een pensioenregeling dan moet de zzp-er zichzelf aanmelden bij het betreffende pensioenfonds/verzekeraar. Hierbij moet tevens nagedacht worden over de precieze invulling van de pensioenregeling. Daarnaast zijn er ook structurele lasten, zoals het bijhouden en up to date houden van kennis. Bijlage C geeft een overzicht van de administratieve lasten en de oorsprong van deze lasten.

3.1.3 Administratieve lasten werkgevers

De lasten van de werkgever vloeien veelal voort uit de pensioenwet of uit de uitvoeringsovereenkomst met het pensioenfonds. De lasten die frequenter voorkomen bij flexibele arbeidsrelaties volgen veelal uit de frequentere wisseling van werkgever, zoals het aan- en afmelden van een werknemer bij de pensioenuitvoerder. Daarnaast volgen er lasten uit de onregelmatige uren en salaris van werknemers met een flexibel arbeidscontract. Dit leidt tot extra lasten ten aanzien van het bijhouden van de gewerkte uren en salaris. Dit laatste valt te classificeren als gemengde kosten, omdat deze handeling zowel voor de fiscus als voor de pensioenopbouw noodzakelijk is. De overige handelingen van de werkgever zijn gericht op het informeren en adviseren van de werknemers. Om de werknemers te informeren is het van belang dat de werkgever over de benodigde pensioenkennis beschikt. Bijlage C geeft een overzicht van de administratieve lasten, de oorsprong van deze lasten en of deze lasten hoger zijn voor flexibele arbeidsrelaties.

"Veel mutaties verlopen geautomatiseerd via de salarisadministratie"

3.2 Inhoudelijke nalevingskosten

Inhoudelijke nalevingskosten zijn kosten voor burgers of bedrijven om te voldoen aan inhoudelijke verplichtingen uit wet- en regelgeving. Bedrijven hebben in het pensioendomein te maken met inhoudelijke nalevingskosten, met name ten aanzien van ICT systemen en inhuur van externe expertise. De inhoudelijke nalevingskosten voor flexibele arbeidsrelaties zijn vergelijkbaar met de inhoudelijke nalevingskosten voor vaste arbeidsrelaties.

4 Fictieve casus: Regeldruk werknemers, zzp-ers en bedrijven

De regeldruk voor werknemers met een flexibel contract, zzp-ers en werkgevers in het pensioendomein in het kader van flexibele arbeid verschilt per (a) type flexibele arbeid, (b) werkgever en (c) pensioenuitvoerder. Om deze variaties in kaart te brengen is een fictieve casus opgesteld, waarin de loopbaan van een fictieve burger (Kees) is geschetst aan de hand van verschillende bedrijven, type contracten en pensioenuitvoerders. Aan de hand van deze fictieve casus is de regeldruk aangegeven die werknemers, zzp-ers en werkgevers gedurende de geschetste loopbaan ervaren. Deze regeldruk is gebaseerd op de interviews en de verificatiesessie.

De geschetste loopbaan in de casus is als volgt:

Fase	Omschrijving	Type arbeidsrelatie	Duur	Type pensioenuitvoerder
0. Multinational	▪ Nulsituatie. Burger 35 jr. aan eind vaste dienstverband. Contract voor 40 uur per week.	▪ Vast dienstverband	▪ 10 jaar	▪ Verzekeraar
1. Ziekenhuis	▪ 36 uur per week als facilitair medewerker	▪ Tijdelijk contract	▪ 6 maanden	▪ Bedrijfstakpensioenfonds
2. Woningcoöperatie	▪ Gemiddeld 2,5 dag per week als monteur werkzaam.	▪ Nuluren-oproepcontract	▪ 12 maanden	▪ Bedrijfstakpensioenfonds
3. Detacheerder (start-up)	▪ Gemiddeld 4 dagen per week als schilder.	▪ Contract uitzendkracht	▪ 12 maanden	▪ Bedrijfstakpensioenfonds
4. Bouwconcern	▪ 40 uur per week.	▪ Tijdelijk contract	▪ 12 maanden	▪ Bedrijfstakpensioenfonds
5. Poppodium	▪ Gemiddeld 3,5 dag in de week als technicus.	▪ Tijdelijk contract	▪ 6 maanden	▪ Geen
6. zzp-er	▪ Opdrachtgevers die behoren tot de sector Schildersbedrijf.	▪ Opdrachten als zzp	▪ 12 maanden	▪ Nader te bepalen

Tabel 4.1 Overzicht fictieve casus

4.1 Startsituatie: multinational

De afgelopen 10 jaar werkte Kees op basis van een vast dienstverband voor 40 uur per week bij de facilitaire dienst van een grote multinational. Dit was de eerste baan waarin Kees pensioen opbouwde. Na 10 jaar verlaat Kees dit bedrijf en gaat bij een ziekenhuis aan de slag. Dit heeft gevolgen voor zijn pensioenopbouw. Kees zal namelijk niet langer deelnemen aan de pensioenregeling van de multinational.

Binnen 6 maanden nadat Kees de multinational heeft verlaten zal hij een keuze moeten maken over mogelijke waardeoverdracht van zijn pensioen.

4.1.1 Regeldruk multinational

In de afgelopen tien jaar heeft de werkgever de pensioenopbouw van Kees geregeld. Het afscheid van Kees zorgt ervoor dat de pensioenopbouw van Kees wordt stopgezet. Hiervoor meldt de werkgever Kees af bij het pensioenfonds. Het doorgeven van de afmelding gaat via een online portal en neemt 2 minuten in beslag.

Het overstappen van Kees naar een nieuwe werkgever met een andere pensioenregeling kan voor de werkgever aanvullende financiële consequenties hebben. Dit is het geval wanneer Kees opteert voor waardeoverdracht van zijn pensioen. Of waardeoverdracht financiële consequenties heeft hangt onder meer af van de rekenrente en de wettelijke marktrente. In sommige gevallen heeft dit tot gevolg dat een werkgever premie bij moet storten. De multinational is geen tijd kwijt met het controleren en maken van afspraken voor de waardeoverdracht, dit ligt volledig bij de pensioenuitvoerder.

Om de pensioenopbouw voor haar werknemer te regelen voert de werkgever nog andere handelingen uit. Zo is de afgelopen tien jaar maandelijks de pensioenpremie betaald en vond ieder kwartaal een controle plaats op de administratie. Daarnaast vond eenmaal per jaar een uitgebreide controle plaats op de betaalde pensioenpremie. Om op de hoogte te blijven van de laatste pensioenontwikkelingen gingen medewerkers 2 dagen per jaar op training. De gemiddelde inspanning per werknemer voor deze handelingen is bij een organisatie met 3.000 werknemers nihil. Voor deze fase uit de loopbaan van Kees nemen we in de casus enkel de handelingen mee die gepaard gaan met het verlaten van de multinational.

	Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	-	-
2.	Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	5	-	-
3.	Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	5	-	-
5.	Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	2	1,0	2,0
6.	Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	-	-	-
7.	Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8.	Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	-	-	-
10.	Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	1	-	-
11.	Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12.	Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
13.	Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14.	Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15.	Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	-	-	-
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)					**2,0**
Totale last gemengde kosten (min)					-
Totale last reguliere handelingen (min)					-
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)					**0,0**

Tabel 4.2 Regeldruk multinational[3]

4.1.2 Regeldruk Kees

Kees zal binnen 6 maanden na afloop van zijn dienstverband moeten nadenken over waardeoverdracht van zijn pensioen. De keuze om waardeoverdracht toe te passen kan consequenties hebben voor de hoogte van zijn te ontvangen pensioen. Om de afweging goed te kunnen maken vraagt Kees een offerte op bij zijn pensioenfonds. In totaal is Kees ongeveer een uur bezig met het maken van de keuze om de waarde van zijn pensioen over te dragen. Kees besluit uiteindelijk om geen waardeoverdracht toe te passen.

[3] Bij type is onderscheid gemaakt tussen handelingen die specifiek hun oorzaak vinden in het flexibele arbeidsrelaties en reguliere handelingen voor pensioenopbouw die ongeacht het type contract uitgevoerd moeten worden.

Kees ontvangt ieder jaar een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) met een overzicht van zijn pensioenopbouw. Het bestuderen van het pensioenoverzicht wordt complexer naarmate Kees op verschillende plekken pensioen opbouwt. Voor deze fase uit de loopbaan van Kees nemen we in de casus enkel de handelingen mee die gepaard gaan met het verlaten van de multinational. In totaal bedragen de administratieve lasten van Kees 60 minuten.

	Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Geïnformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	5	-	-
2.	Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	-	-
3.	Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	15	-	-
4.	Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	60	1,0	60,0
5.	Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
6.	Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	-	-
7.	Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8.	Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	-	-
Totale last (min)					60,0
Totale last (uur)					1,0

Tabel 4.3 Regeldruk Kees (fase 0)

4.2 Ziekenhuis

Na zijn vaste dienstverband bij de facilitaire dienst van een multinational treedt Kees in een soortgelijke functie in dienst bij een ziekenhuis. Verschil hierbij is dat Kees geen vast contract meer heeft, maar een contract voor zes maanden krijgt. Gedurende deze maanden werkt Kees 36 uur per week. Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek krijgt Kees voor het eerst informatie over de pensioenregeling bij het ziekenhuis. Deelname aan deze pensioenregeling is voor Kees verplicht.

4.2.1 Regeldruk Ziekenhuis

Voordat Kees zijn arbeidsvoorwaardengesprek heeft, vindt vanuit het ziekenhuis een controle plaats of Kees een deelnemer is binnen de door het ziekenhuis afgesloten pensioenregeling. Na controle hiervan blijkt dat Kees binnen de regeling valt. Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek wordt daarom ongeveer vijf minuten stil gestaan bij de pensioenregeling. Daarnaast stuurt een HR-medewerker een standaard mail met achtergrondinformatie over de arbeidsvoorwaarden (waaronder de pensioenregeling) ter info naar Kees.

Na het arbeidsvoorwaardengesprek is duidelijk dat Kees de komende zes maanden in het ziekenhuis werkzaam is. Om deze reden meldt de salarisadministrateur Kees aan bij het pensioenfonds. Hiervoor moeten de persoonsgegevens van Kees ingevoerd worden in een Excel bestand, dat vervolgens naar het pensioenfonds wordt gemaild. Deze eenmalige handeling duurt ongeveer 10 minuten.

Gedurende de zes maanden dat Kees in dienst is gaat de betaling van de pensioenpremie via automatische incasso. Dit levert voor het ziekenhuis geen extra regeldruk op. In deze periode voert het ziekenhuis wel maandelijks een controle uit die één uur in beslag neemt. Het ziekenhuis voert deze controle voor alle medewerkers uit, ongeacht het type contract. Het ziekenhuis kent ongeveer 550 medewerkers, waardoor de gemiddelde jaarlijkse lasten specifiek voor Kees één minuut bedragen. Vanuit het ziekenhuis is jaarlijks een medewerker twee dagen bezig met het onderhouden van de kennis over pensioenregelingen. Dit komt neer op gemiddeld één minuut per werknemer per jaar.

Na afloop van de zes maanden loopt het dienstverband van Kees af en zal het ziekenhuis Kees per mail afmelden bij het pensioenfonds. Het versturen van deze mail neemt twee minuten in beslag.

In totaal is het ziekenhuis 36 minuten bezig geweest met het regelen van Kees zijn pensioenopbouw.

	Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2.	Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	7	1,0	7,0
3.	Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	10	1,0	10,0
5.	Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	2	1,0	2,0
6.	Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	-	-	-
7.	Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8.	Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (reguler)	-	-	-
9.	Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (reguler)	1	1,0	1,0
10.	Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (reguler)	-	-	-
11.	Betalen premie	Pensioen (reguler)	-	-	-
12.	Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
13.	Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (reguler)	-	-	-
14.	Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (reguler)	-	-	-
15.	Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (reguler)	1	1,0	1,0
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)					**34,0**
Totale last gemengde kosten (min)					-
Totale last reguliere handelingen (min)					**2,0**
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)					**0,6**

Tabel 4.4 Regeldruk ziekenhuis

4.2.2 Regeldruk Kees

Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek hoort Kees voor het eerst over de pensioenregeling bij zijn nieuwe werkgever. Aanvullend op dit gesprek ontvangt hij een mail, waarin hij vluchtig iets leest over de pensioenregeling. Tevens moet Kees zelf een kopie van zijn samenlevingscontract opsturen naar het pensioenfonds.

Door het werken bij het ziekenhuis heeft Kees nu zijn pensioenopbouw over twee pensioenuitvoerders verspreid. Gevolg is dat het controleren van de UPO's voor Kees extra tijd in beslag neemt, in totaal is Kees hier 20 minuten mee bezig. Dit is gemiddeld 10 minuten meer dan een medewerker met een vast contract. In het half jaar dat Kees bij het ziekenhuis werkt bouwt hij een zogenaamd klein pensioen op. Hierdoor zal Kees een keuze moeten maken over waardeoverdracht of afkoop van dit pensioen. Het maken van deze afweging neemt in totaal 35 minuten in beslag.

Daarnaast is Kees jaarlijks 30 minuten extra kwijt om zijn start- en stopbrieven en andere aanvullende pensioeninformatie door te nemen. Dit is gemiddeld 15 minuten meer dan een medewerker met een vast contract. Aangezien Kees slechts een half jaar bij het ziekenhuis werkt is deze tijd in de casus voor de helft meegenomen.

Het tijdelijke contract bij het ziekenhuis levert voor Kees een regeldruk op van bijna 82 minuten.

	Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Geïnformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	7	1,0	7,0
2.	Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
3.	Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
5.	Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
6.	Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	0,5	10,0
7.	Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8.	Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	0,5	15,0
Totale last					**82,0**
Totale last (uur)					**1,4**

Tabel 4.5 Regeldruk Kees (fase 1)

4.3 Woningcorporatie

Na een half jaar liep de arbeidsovereenkomst van Kees met het ziekenhuis af. Kees vindt een nieuwe baan bij een woningcorporatie. Het komende jaar werkt Kees op basis van een nulurencontract voor deze woningcorporatie, en ontvangt Kees toeslagen voor avond- en weekenddiensten. Kees hoort in het arbeidsvoorwaardengesprek voor het eerst over de verplichte deelname aan de pensioenregeling.

4.3.1 Regeldruk woningcorporatie

Net als de andere bedrijven moet de woningcorporatie voorafgaand aan het arbeidsvoorwaardengesprek bepalen of Kees deelnemer is binnen de pensioenregeling. Vervolgens verloopt de aanmelding van Kees bij het pensioenfonds, op het invoeren van de gegevens na, automatisch. Met de voorgaande drie handelingen is de salarisadministrateur ongeveer een half uur bezig.

Om de pensioenopbouw voor Kees te regelen is de woningcorporatie de meeste tijd kwijt met het bijhouden en administreren van het aantal uren dat Kees wekelijks werkt en de toeslagen waar hij recht op heeft. Deze informatie vormt de basis voor (1) het salaris van Kees en (2) voor de hoogte van de te betalen pensioenpremie. Het bijhouden van dergelijke mutaties in de salarisadministratie zijn gemengde kosten, waarmee de salarisadministratie jaarlijks specifiek voor Kees een uur bezig is. Het grootste deel van deze gemengde kosten valt onder de salarisadministratie. Van deze lasten vormt 10%, oftewel 6 minuten, administratieve lasten voor de pensioenopbouw.

Aan het einde van het dienstverband moet de salarisadministrateur Kees via een online portal afmelden. Voor de woningcorporatie komt de totale regeldruk voor de pensioenopbouw specifiek voor Kees op ongeveer 1 uur uit. Dit is inclusief 27 minuten voor handelingen die los staan van het soort contract van de medewerkers, zoals uitvoeren van controles.

	Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2.	Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	7	1,0	7,0
3.	Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
5.	Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	2	1,0	2,0
6.	Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	5	12,0	60,0
7.	Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8.	Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	-	-	-
10.	Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	13	1,0	13,0
11.	Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12.	Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	1	1,0	1,0
13.	Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14.	Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15.	Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	13	1,0	13,0
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)					**29,0**
Totale last gemengde kosten (min)					**60,0**
Totale last reguliere handelingen (min)					**27,0**
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten) (uur)					**1,0**

Tabel 4.6 Regeldruk Woningcorporatie

4.3.2 Regeldruk Kees

Gedurende de periode dat Kees werkzaam is bij de woningcorporatie is Kees 120 minuten bezig met handelingen voor zijn pensioenopbouw. Hiervan is Kees 15 minuten bezig met het selecteren van het gewenste risicoprofiel voor zijn beleggingen binnen zijn vaste premieregeling. De hoeveelheid post van de pensioenuitvoerders stapelt zich ondertussen op.

Net zoals in zijn periode bij het ziekenhuis moet Kees aan het einde van het dienstverband een keuze maken over waardeoverdracht of afkoop van zijn opgebouwde pensioenkapitaal. Gedurende het jaar ontvangt Kees nog aanvullende informatie van het pensioenfonds, waaronder het UPO. Deze controleert Kees tegelijkertijd met de UPO's van zijn vorige werkgevers. Het overzicht van UPO's wordt complexer door de veelheid aan pensioenuitvoerders en Kees vindt zijn pensioenopbouw onoverzichtelijk worden.

	Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Geïnformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5
2.	Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15
3.	Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15
4.	Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20
5.	Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15
6.	Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20
7.	Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8.	Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	1,0	30
Totale last					**120**
Totale last (uur)					**2,0**

Tabel 4.7 Regeldruk Kees (fase 2)

4.4 Detacheerder (start-up)

Kees vervolgt zijn loopbaan voor twaalf maanden bij een detacheerder. Deze detacheerder is net nieuw in de markt en Kees is een van de eerste werknemers. Gevolg hiervan is dat de detacheerder eerst moet bepalen of en zo ja welke pensioenregeling zij aan haar werknemers (verplicht) aanbiedt.

4.4.1 Regeldruk detacheerder

Als start-up moet de detacheerder bepalen of en zo ja, wat voor type pensioenregeling zij wil aanbieden aan haar werknemers. Hiervoor is het nodig om een goed overzicht te krijgen bij de verschillende regelingen rondom de pensioenen. Eén van de medewerkers van de detacheerder is hier, verspreid over een periode van drie maanden, twee werkweken mee bezig. Kees is een van de 40 medewerkers, waardoor van deze tijd gemiddeld 168 minuten aan hem valt toe te rekenen. Het inregelen van de pensioenregeling is een eenmalige handeling. Wel kan het nodig zijn om de gemaakte afspraken met enige regelmaat te herzien.

De detacheerder komt erachter dat werknemers in de detacheringsbranche voor de eerste 26 weken geen verplicht pensioen opbouwen en vanaf 26 weken verplicht pensioen opbouwen. Kees gaat vanaf 26 weken pensioen opbouwen.

Vanaf week 26 is de detacheerder bijna twee uur kwijt om de pensioenopbouw voor Kees te regelen. Grootste deel van deze tijd wordt besteed aan het bijhouden van het aantal uren dat Kees maandelijks werkt. Deze mutaties in aantal uren dat Kees werkt, zorgt voor een hoge mate van foutgevoeligheid in de pensioenadministratie. Daarnaast brengt dit in de zes maanden dat Kees pensioen opbouwt ongeveer 100 minuten werk met zich mee, waarvan 10% (ongeveer 10 minuten) specifiek voor de pensioenopbouw is.

Vervolgens levert de detacheerder maandelijks via een batch de gegevens aan bij de pensioenuitvoerder.

Voor de detacheerder komt de totale regeldruk voor de pensioenopbouw specifiek voor Kees op ongeveer 4 uur uit. Dit is ongeveer 3,5 uur voor handelingen die los staan van het soort contract van de medewerkers, zoals uitvoeren van controles en het uitzoeken van de aan te bieden pensioenregeling.

	Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2.	Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
3.	Controleren en afspraken maken over waardeoverdrscht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
5.	Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	2	1,0	2,0
6a.	Bijhouden mutaties salarisadministratie (salarisadministrateur)	Gemengde kosten	12	6,0	72,0
6b.	Bijhouden mutaties salarisadministratie (directeur)	Gemengde kosten	4	6,0	24,0
7.	Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8.	Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (reguler)	-	-	-
9.	Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (reguler)	9	1,0	9,0
10.	Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (reguler)	2	1,0	2,0
11.	Betalen premie	Pensioen (reguler)	3	1,0	3,0
12.	Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	3	1,0	3,0
13.	Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (reguler)	168	1,0	168,0
14.	Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (reguler)	-	-	-
15.	Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (reguler)	24	1,0	24,0
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)					**27,0**
Totale last gemengde kosten (min)					**96,0**
Totale last reguliere handelingen (min)					**209,0**
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten) (uur)					**4,1**

Tabel 4.8 Regeldruk detacheerder

4.4.2 Regeldruk Kees

De regeldruk die Kees ervaart bij deze fase in zijn loopbaan als flexwerker wijkt nauwelijks af van de ervaren regeldruk in andere fases. Kees bouwt pas na 26 weken pensioen op. Kees ontvangt na 26 weken informatiepakketten en zijn pensioen wordt ondergebracht bij een extra pensioenuitvoerder. Daarnaast besluit Kees dit keer om waardeoverdracht toe te passen. Door

deze keuze hoeft Kees later geen beslissing meer te nemen over eventuele afkoop van zijn pensioen.

	Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Geïnformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
2.	Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
3.	Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
5.	Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	15	-	-
6.	Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
7.	Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8.	Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	1,0	30,0
Totale last					**90,0**
Totale last (uur)					**1,5**

Tabel 4.9 Regeldruk Kees (fase 3)

4.5 Bouwconcern

Het volgende jaar zal Kees zijn carrière vervolgen bij een groot bouwconcern. Ook binnen deze organisatie is hij onderdeel van de facilitaire dienst. Kees gaat aan de slag op basis van een jaarcontract met een vaste omvang van 40 uur per week. De salarisadministratie van het betreffende bouwconcern levert hun informatie nog veelal handmatig aan bij de pensioenuitvoerder.

4.5.1 Regeldruk bouwconcern

Het aanmelden van Kees bij de pensioenverzekeraar neemt 10 minuten in beslag. Dit duurt dus iets langer dan bij de vorige bedrijven het geval was. Oorzaak hiervan is het feit dat de salarisadministratie wijzigingen handmatig moet invoeren. De handmatige verwerking heeft tevens gevolgen voor de wijze waarop maandelijks de informatie wordt doorgegeven aan het pensioenfonds, dit heeft echter geen directe relatie met het tijdelijke contract van Kees.

De overige pensioen gerelateerde handelingen, zoals het controleren van de administratie en de betaalde pensioenpremie, nemen respectievelijk een dag per half jaar en twee uur per kwartaal in beslag. Hiervan is gemiddeld 2 minuten toe te rekenen aan Kees.

Voor de salarisadministratie van het bouwconcern zorgt de komst van Kees voor 37 minuten aan lasten.

	Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2.	Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
3.	Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	10	1,0	10,0
5.	Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
6.	Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	-	-	-
7.	Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8.	Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	1	1,0	1,0
10.	Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	-	-	-
11.	Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12.	Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
13.	Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14.	Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15.	Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	1	1,0	1,0
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)					**35,0**
Totale last gemengde kosten (min)					-
Totale last reguliere handelingen (min)					**2,0**
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)					**0,6**

Tabel 4.10 Regeldruk bouwconcern

4.5.2 Regeldruk Kees

De regeldruk die Kees ervaart tijdens zijn periode bij het bouwconcern is nagenoeg gelijk aan die in zijn periode bij de woningcorporatie, zie paragraaf 4.3.2. Kees ontvangt alleen nu nog een mail van het bouwconcern met informatie over zijn pensioen. Doornemen van deze mail kost Kees twee minuten van zijn tijd.

	Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Geinformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	7	1,0	7,0
2.	Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
3.	Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
4.	Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
5.	Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
6.	Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
7.	Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8.	Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	1,0	30,0
Totale last					**122,0**
Totale last (uur)					**2,0**

Tabel 4.11 Regeldruk Kees (fase 4)

4.6 Poppodium

Na een jaar bij het bouwconcern gewerkt te hebben gaat Kees een half jaar aan de slag bij een poppodium. De CAO voor poppodia en –festivals kent geen verplichte pensioenregeling. Daarnaast heeft het poppodium waar Kees komt te werken ook geen vrijwillige pensioenregeling voor flexwerkers. Dit betekent dat Kees gedurende deze zes maanden van zijn loopbaan geen pensioen zal opbouwen.

4.6.1 Regeldruk poppodium

Op het moment dat het poppodium Kees in dienst neemt zullen zij tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek aan moeten geven dat zij geen pensioenregeling hebben. Dit brengt een maximale tijdsbesteding van 5 minuten met zich mee.

	Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
2.	Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
3.	Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
5.	Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
6.	Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	-	-	-
7.	Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8.	Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	-	-	-
10.	Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	-	-	-
11.	Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12.	Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
13.	Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14.	Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15.	Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	-	-	-
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)					5,0
Totale last gemengde kosten (min)					-
Totale last reguliere handelingen (min)					-
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten/uur)					0,1

Tabel 4.12 Regeldruk poppodium

4.6.2 Regeldruk Kees

Ondanks dat Kees nu geen nieuw pensioen opbouwt ontvangt hij nog steeds UPO's vanuit het reeds opgebouwde pensioen dat verspreid is over meerdere pensioenfondsen. Daarnaast ontvangt hij in deze periode nog pensioeninformatie vanuit deze pensioenfondsen. Deze informatie neemt Kees tot zich. De totale regeldruk voor Kees is ongeveer 30 minuten.

In de periode bij het poppodium bouwt Kees geen pensioen op. Dit heeft direct gevolgen voor de hoogte van het pensioen dat Kees bij pensionering ontvangt. Het is belangrijk dat Kees zich hiervan bewust is en mogelijk aanvullende maatregelen neemt.

	Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Geïnformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
2.	Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
3.	Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4.	Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
5.	Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
6.	Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	0,5	10,0
7.	Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8.	Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9.	Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	0,5	15,0
Totale last					30,0
Totale last (uur)					0,5

Tabel 4.13 Regeldruk Kees (fase 5)

4.7 Regeldruk zzp-er

In de afgelopen periode was Kees werkzaam bij verschillende bedrijven in verschillende sectoren. Vanuit zijn rol binnen de facilitaire dienst heeft Kees veelvuldig schilderklussen opgepakt. Kees neemt daarom het besluit om als zelfstandige zonder personeel (zzp-er) verder te gaan. Als schilder gaat Kees de komende jaren opdrachten uitvoeren voor bedrijven en particulieren.

Als zzp-er is Kees zelf verantwoordelijk voor zijn pensioenopbouw. Als eerste controleert Kees of hij als schilder zichzelf moet aansluiten bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Dit blijkt het geval. Om deze reden meldt Kees zich aan bij Bpf Schilders.

Voordat de pensioenregeling van start gaat moet Kees eerst een keuze maken over het type pensioenregeling dat hij wil afsluiten. De type regeling heeft gevolgen voor de hoogte van de door Kees te betalen pensioenpremie. Om hierin een zorgvuldige afweging te kunnen maken is het belangrijk dat Kees zelf over enige pensioenkennis beschikt. Zo komt Kees erachter dat hij een vaste premie moet betalen op basis van een geschat inkomen, terwijl hij vooraf niet goed kan inschatten wat zijn daadwerkelijke inkomen wordt.

Kees realiseert zich ook dat hij op de hoogte moet blijven van ontwikkelingen in het pensioendomein, omdat dit mogelijk gevolgen voor zijn pensioen heeft. Om deze reden besteedt Kees jaarlijks 70 minuten aan het bijhouden van zijn kennis. Daarnaast is hij jaarlijks ongeveer 60 minuten kwijt met het inwinnen van aanvullende adviezen bij het pensioenfonds.

Kees besluit om de premiebetaling ieder kwartaal via automatische incasso te doen. Hierdoor is hij hier geen extra tijd mee kwijt.

De tijd die Kees kwijt is met het regelen en bijhouden van zijn pensioenopbouw is sinds hij zzp-er is wel toegenomen. Zo is hij in het eerste jaar als zzp-er hier ruim drie uur mee bezig. Dit komt omdat Kees zijn pensioenafspraken moet regelen. Zonder deze eenmalige lasten, is de regeldruk voor Kees 155 minuten per jaar.

	Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1.	Bepalen of er verplichtstelling is	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2.	Bepalen wel/geen pensioen	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
3.	Besluiten om (maximaal 10 jaar) vrijwillig deel te nemen aan bpf regeling	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4a	Aanmelden bij verplichtgesteld bpf	Pensioen (flex arbeid)	10	1,0	10,0
4b	Aanmelden bij pensioenuitvoerder/verzekeraar	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
5	Bepalen type pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	10	1,0	10,0
6	Premie betalen (indien pensioenregeling)	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
7	Mutaties doorgeven	Pensioen (flex arbeid)	5	-	-
8	Bijhouden en controleren administratie	Pensioen (flex arbeid)	25	1,0	25,0
9	Kennis up-to-date houden	Pensioen (flex arbeid)	70	1,0	70,0
10	Extern advies inwinnen	Pensioen (flex arbeid)	60	1,0	60,0
Totale last (min)					190,0
Totale last (uur)					3,2

Tabel 4.14 Regeldruk Kees als zzp-er (fase 6)

4.8 Resumerend

Onderstaand tabel geeft een overzicht van de regeldruk op basis van de casus in tijd en euro's voor de werkgevers en voor Kees als werknemer en zzp-er. De gehanteerde tarieven om te komen tot doorvertaling naar kosten zijn in bijlage E opgenomen.

	Loopbaan	Lasten werkgever (uren)	Lasten werkgever (€)	Lasten werknemer (uren)	Lasten werknemer (€)	Lasten zzp-er (uren)	Lasten zzp-er (€)
0.	Multinational	-	€ -	1,0	€ 15,00	-	-
1.	Ziekenhuis	0,6	€ 24,85	1,4	€ 20,50	-	-
2.	Woningcorporatie	27,0	€ 1.118,34	2,0	€ 30,00	-	-
3.	Detacheerder*	209,0	€ 8.658,28	1,5	€ 22,50	-	-
4.	Bouw concern	2,0	€ 82,84	2,0	€ 30,50	-	-
5.	Stichting	-	€ -	0,5	€ 7,50	-	-
6.	zzp-er	3,2	€ 131,16	-	€ -	3,2	€ 99,26

* Voor de werkzaamheden van de directeur is conform Meten is Weten ll gerekend met een geïndexeerd uurtarief van €79,48.

Tabel 4.15 Regeldruk fictieve casus