

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
t.a.v. mevrouw C.J. Schouten, minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 17 oktober 2022  
Ons kenmerk : XXXXXXXXXX  
Betreft : Aanscherping en voortgangsrapportage aanvalsplan witte vlek en stand van zaken advies pensioen voor zelfstandigen

Geachte mevrouw Schouten,

De Stichting van de Arbeid acht het van groot belang dat werknemers pensioen opbouwen. Niet alleen voor het individu, maar ook vanwege het maatschappelijk en economisch belang. Om het aantal werknemers zonder pensioenopbouw ('witte vlek') te verkleinen, is daarom in 2020 door de Stichting van de Arbeid een aanvalsplan gepresenteerd. Dit plan wordt nu in samenwerking met uw ministerie, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars geïmplementeerd.

Mede naar aanleiding van uw brief aan de Stichting van de Arbeid van 11 oktober jl. en de besprekingen in de Tweede Kamer over de *Wet toekomst pensioenen* (Wtp), is door sociale partners het eerder opgestelde aanvalsplan verder aangescherpt en geconcretiseerd. In deze brief informeert de Stichting van de Arbeid u over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van het aanvalsplan. Hierin wordt toegelicht welke actiepunten naar voren zijn gehaald en welke acties aanvullend kunnen worden gedaan. Tot slot wordt ingegaan op de verkenning van de Stichting van de Arbeid om de tweede pijler beter toegankelijk te maken voor zelfstandigen in reactie op uw eerdere adviesaanvraag.

- **Aanpak witte vlek pensioen**

Het aanvalsplan van de Stichting van de Arbeid is een meerjarenplan dat mede op verzoek van uw ministerie en de Tweede Kamer is opgesteld in 2020. In het aanvalsplan zijn 22 acties opgenomen om de witte vlek te verkleinen. Deze acties vragen niet alleen de inzet van cao-partijen, maar ook van andere partijen zoals pensioenuitvoerders, de overheid, mijnpensioenoverzicht.nl, de AFM, het CBS, de Kamer van Koophandel, pensioenadviseurs, accountants- en administratiekantoren, ongebonden werkgevers en hun werknemers en tot slot de SER.

*Reductiedoelstelling*

In uw brief van 11 oktober jl. vraagt u de Stichting van de Arbeid om een concrete reductiedoelstelling op te nemen. De Stichting van de Arbeid heeft de doelstelling om het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt in de komende vijf jaar te halveren ten opzichte van de meest re-

cente studie van het CBS naar de witte vlek in 2019. Hierdoor zullen ruim 450.000 meer werknemers pensioen opbouwen. Daarbij merkt de Stichting van de Arbeid op dat het terugdringen van het aantal werknemers zonder pensioen structureel aandacht zal blijven behoeven in verband met nieuwe werkgevers en andere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en inzet zal blijven vragen van alle betrokken partijen.

#### *Alle actiepunten in 2022 geïnitieerd*

In het afgelopen jaar zijn diverse acties uit het aanvalsplan afgerond. De verwachting is dat eind 2022 alle actiepunten zijn geïnitieerd. Voor de komende periode zijn deze acties allereerst gericht op cao-partijen. Nog dit najaar brengt de Stichting van de Arbeid een cao-aanbeveling uit waarin sectoren waar geen pensioenregeling is, opgeroepen worden dit serieus te onderzoeken en te overwegen. Sectoren waar wel een pensioenregeling is, worden opgeroepen om uiterlijk in 2024 te bezien of het mogelijk is meer werknemers pensioen op te laten bouwen. Bijvoorbeeld door vrijwillige toetreding eenvoudiger te maken en werkingssferen en domeinomschrijvingen te actualiseren en waar mogelijk te verruimen. De Stichting van de Arbeid gaat het effect van deze cao-aanbeveling monitoren onder meer met behulp van een rapportage uit de cao-databank.

Ook zijn er acties om het voor werkgevers eenvoudiger te maken om tot een pensioenregeling te komen. Deze acties, die zich vooral richten op kleinere en startende werkgevers, worden verderop in deze brief toegelicht. Ten slotte zijn diverse maatregelen voorgesteld om het pensioenbewustzijn onder werknemers en werkgevers te versterken, onder andere door nieuwe wettelijk verplichte informatieverstrekking op de loonstrook en de jaaropgave wanneer er geen pensioenregeling is. Deze acties zullen onder meer ook bijdragen aan het verkleinen van het aantal werknemers zonder pensioenregeling in sectoren waar de organisatiegraad minder hoog is.

In bijlage 1 is een actueel en gedetailleerd overzicht van de stand van zaken van de acties uit het aanvalsplan opgenomen. In dat overzicht vindt u ook aanvullende acties die inmiddels naar aanleiding van het initiële aanvalsplan zijn gedefinieerd.

#### *Campagne en monitoring vanaf 2023*

Voor een effectieve bestrijding van de witte vlek acht de Stichting van de Arbeid het noodzakelijk het belang van pensioenopbouw blijvend onder de aandacht te brengen. Vanaf 2023 wil de Stichting dit samen met de overheid langjarig oppakken. Daarbij kan worden aangesloten bij de diverse campagnes in het kader van de introductie van de *Wet toekomst pensioenen*, wat een extra momentum creëert voor het thema pensioen. Uit onderzoek van het CBS<sup>1</sup> blijkt dat de witte vlek relatief hoog is onder jongeren en migranten, evenals onder werknemers bij startende en kleine ondernemingen. Daarom wordt voorgesteld binnen deze campagne specifieke aandacht te besteden aan deze groepen. Daarnaast zullen bij de Stichting van de Arbeid aangesloten partijen gericht in dialoog gaan met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de sectoren waarin de witte vlek (relatief) groot is. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van sectoren waar de witte vlek groot is (bron: CBS). Vanaf 2023 start voor de Stichting van de Arbeid de monitoringsfase waarin de beoogde effecten van het aanvalsplan naar verwachting stapsgewijs meetbaar worden. In dit verband wordt er nogmaals op gewezen dat het van groot belang is dat het CBS als vast programmaonderdeel met grote regelmaat (bij voorkeur jaarlijks) onderzoek doet naar de witte vlek.

#### *Nadere acties en hulp vereist*

Voor een effectieve bestrijding van de witte vlek zijn bij de implementatie van het *Aanvalsplan witte vlek* ook stappen nodig van de overheid. Concreet gaat dit om de volgende acties:

---

<sup>1</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/02/witte-vlek-op-pensioengebied-2019>

- Zoals eerder benoemd is een brede publiekscampagne ten behoeve van het verkleinen van de witte vlek noodzakelijk vanaf 2023. De Stichting van de Arbeid vraagt de overheid hiervoor het initiatief te nemen.
- Voor een effectieve vaststelling en handhaving van de werkingssferen van verplichtgestelde pensioenfondsen spelen sector- en SBI-codes een belangrijke rol. De Stichting van de Arbeid verzoekt de overheid de sectorcodes niet af te schaffen totdat er een goed werkend alternatief voor handen is. De sector- en SBI-codes zijn ook nodig voor een tool die momenteel wordt ontwikkeld door de Pensioenfederatie waarbij werkgevers eenvoudig kunnen zien bij welk pensioenfonds zij zich moeten of kunnen aansluiten.
- Geconstateerd is dat het al dan niet hebben van een pensioenregeling geen rol speelt in aanbestedingsprocedures. De Stichting van de Arbeid vraagt de overheid dit zo spoedig mogelijk alsnog te realiseren.
- Om werknemers die geen pensioenregeling hebben hierop te attenderen, stelt de Stichting van de Arbeid voor dat deze werknemers zonder pensioenopbouw hier wettelijk verplicht periodiek op worden gewezen door de werkgever via een duidelijke melding hiervan op de loonstrook en op de jaaropgave. In uw brief van 11 oktober jl. vraagt u hier ook aandacht voor. Dit vraagt op korte termijn om een wettelijke aanpassing en vervolgens handhaving hiervan door de overheid. De Stichting van de Arbeid dringt er op aan dit zo spoedig mogelijk wettelijk te regelen. Daarnaast vindt de Stichting van de Arbeid het wenselijk dit voor deze werknemers automatisch en duidelijk zichtbaar te maken via de Belastingdienst en na het inloggen op mijnpensioenoverzicht.nl. De Stichting van de Arbeid vraagt de overheid en de sector om zich hiervoor in te zetten.
- Hoewel er een wettelijke verplichting voor de werkgever is om uiterlijk binnen een maand na aanvang werkzaamheden een ondertekende opgave aan de werknemer te verstrekken ‘of de werknemer gaat deelnemen in een pensioenregeling’<sup>2</sup>, is niet duidelijk of het ook zo in de praktijk wordt uitgevoerd, met name in het geval als er geen pensioen wordt opgebouwd. Borging hiervan is gewenst, zeker ook omdat bij het ontbreken van een pensioenregeling er ook geen sprake is van een nabestaandenpensioen.
- Om het voor kleine en startende werkgevers eenvoudiger te maken om tot een pensioenregeling te komen, wordt een basispensioenproduct (‘instapregeling’) ontwikkeld<sup>3</sup>. Deze pensioenregeling dient zo ‘standaard’ te zijn dat inschakeling van een Wft-gecertificeerde pensioenadviseur niet noodzakelijk is (‘execution only’). De regeling kent een ingroeipad van een maximum (nog nader te bepalen) aantal jaren, zodat het voor alle bedrijven een haalbare optie wordt. Daarnaast is Adfiz gevraagd om met een voorstel te komen voor laagdrempeliger advies voor kleinere werkgevers om tot een pensioenregeling te komen. Medewerking vanuit de AFM op beide vlakken is van groot belang om dit succesvol te kunnen laten zijn.
- De Kamer van Koophandel heeft een belangrijke rol in de voorlichting van (startende) ondernemers. Gevraagd wordt om te realiseren dat de Kamer van Koophandel ondernemers periodiek en proactief wijst op het belang van het hebben van een pensioenregeling en hen daarbij handelingsperspectief te bieden, bijvoorbeeld door te verwijzen naar het opgestelde stappenplan om tot een pensioenregeling te komen dat vindbaar is op [geenpensioen.nl](http://geenpensioen.nl).

---

<sup>2</sup> Artikel 655 Burgerlijk Wetboek Boek 7

<sup>3</sup> In het *Aanvalsplan witte vlek* is aangegeven dat deze basispensioenregeling alleen bedoeld is voor kleine en startende werkgevers en zo zal moeten worden vormgegeven dat sprake is van een ingroeimodel waarbij een laagdrempelige ‘instapregeling’ binnen enkele jaren stapsgewijs toegroeit naar een pensioenproduct dat als ‘volwaardig’ kan worden getypeerd.

- In enkele situaties dreigt een verplichtstelling te worden ingetrokken, met als direct gevolg een vergroting van de witte vlek. De Stichting van de Arbeid verzoekt de overheid samen met sociale partners te verkennen op welke wijze deze situaties zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden en het (moeten) intrekken van een verplichtstelling voor te zijn.

### Vervolgplanning

De Stichting van de Arbeid wil alle verschillende acties in 2022 hebben geïnitieerd. Daarna is er echter nog veel werk aan de winkel. Zoals in het aanvalsplan witte vlek is benoemd, is het reduceren van de witte vlek niet een vraagstuk dat op de korte termijn gerealiseerd kan worden. Het vergt vooral inspanningen die op langere termijn zijn vruchten moet afwerpen en voortdurend aandacht zal vergen. Zo zijn de acties voor het vergroten van het bewustzijn rondom pensioen en het laagdrempeliger maken om tot een pensioenregeling te komen van groot belang om de witte vlek te verkleinen, maar zal het wel enige tijd duren voordat deze maatregelen effect hebben. Daarom zullen deze verschillende acties uit het aanvalsplan in de komende jaren blijvend en gericht onder de aandacht gebracht moeten worden. Een aantal acties zal wel op korte termijn al resultaat hebben, zoals het terugbrengen van beperkende toetredingscriteria dat heeft plaatsgevonden in de uitzendsector.

In onderstaande tabel worden de belangrijkste acties en (tussen)resultaten nader toegelicht. In de bijlage bij deze brief is een uitgebreid overzicht opgenomen van de verschillende acties uit het aanvalsplan witte vlek.

Acties	Tussenresultaat in 2022	Resultaat in 2023 (e.v.)
<i>Cao-aanbeveling</i>		
Aanbeveling aan cao-partijen om tot pensioenregeling te komen.	Uitbrengen aanbeveling aan cao-partijen met oproep om te komen tot een pensioenregeling.	Totstandkoming van pensioenregelingen waar nu geen regeling is.
Aanbeveling aan cao-partijen om bij ondernemingen/sectoren met pensioenregeling te bezien of meer werknemers een pensioen kunnen opbouwen.	Uitbrengen aanbeveling aan cao-partijen en deze onder aandacht brengen van decentrale partijen.	Meer werknemers pensioen laten opbouwen bij ondernemingen/sectoren waar nu al pensioenregeling is.
Aanbeveling aan cao-partijen met pensioenregeling die een toetredingsleeftijd van 21 jaar kennen om te bezien of toetredingsleeftijd kan worden verlaagd naar 18 jaar (of jonger).	Uitbrengen aanbeveling aan cao-partijen met oproep toetredingsleeftijd te verlagen of te onderbouwen waarom dat niet wenselijk is.	Werknemers eerder pensioen op laten bouwen.
<i>Campagne pensioenbewustzijn</i>		
Brede publiekscampagne.	Campagne voorbereiden.	Vergroten bewustzijn van belang pensioenregeling bij werkgevers en werknemers, specifiek bij kwetsbare groepen.

<i>Handhaaf sectorcodes en sluitende SBI-indeling</i>		
Behoud sectorcodes, KvK en CBS verzoeken te komen tot een sluitende SBI-indeling en vragen welke termijn haalbaar is en verzoek doen tot periodiek herijken SBI-codes, dan wel de overheid verzoeken dit te realiseren en af te stemmen met KvK en CBS.	Verzoek aan KvK en CBS (in afstemming met de overheid).	Beter sluitende SBI-indeling waardoor aansluiting bij en handhaving door pensioenfondsen eenvoudiger te realiseren is.
Ontwikkelen van een tool door de Pensioenfederatie om snel inzicht te hebben voor werkgever bij welk pensioenfonds werkgever aangesloten moet en/of kan zijn.	Q1 2023 gereed.	Uitwerking van deze tool en uitrol van deze tool via diverse kanalen (o.a. KvK) waardoor het (1) voor werkgevers duidelijker inzichtelijk is waar zij zich moeten/kunnen aansluiten en (2) handhaving door pensioenfondsen effectiever is.
<i>Aanbesteding en uitbesteding</i>		
De Stichting verzoekt de overheid bij aanbesteding het hebben van een pensioenregeling voor de ingeschakelde werknemers als voorwaarde te stellen.	Analyse gereed hoe toch bij aanbesteding rekening gehouden kan worden om pensioen mee te nemen als voorwaarde.	Implementatie van deze aanbeveling. Geeft stimulans aan werkgevers zonder pensioenregeling om snel tot regeling te komen.
<i>Attendering werkgevers en adviseurs</i>		
Verjaardagskaart of een gelijksoortige actie door de KvK om werkgevers te wijzen op pensioenopbouw.	Actie voorbereiden.	Actie geïmplementeerd.
Wettelijk vastleggen: periodiek informeren over geen pensioen.	Start wetgevingsproces om melding 'geen pensioen' te verplichten op salarisstrook en/of jaaropgave.	Wetgeving via de snelste route zo spoedig mogelijk doch uiterlijk 1 januari 2024 gereed, zodat de melding 'geen pensioen' op salarisstrook/jaaropgave komt, zodat (1) werknemers zich hiervan bewust zijn en (2) dit werkgevers een extra prikkel geeft tot het aanbieden van een pensioenregeling.
Via vacaturesites werkgevers	Afstemming met vacaturesites en hier nader aandacht voor vragen.	'Geen pensioen' als onderdeel van vacatures, zodat (1)

oproepen melding over pensioenregeling (ook als er geen pensioenregeling is) op te nemen in vacatureteksten.		werknemers zich hiervan bewust zijn en (2) dit werkgevers een extra prikkel geeft tot het aanbieden van een pensioenregeling.
<i>Execution only / basisproduct (instapregeling)</i>		
Versnellen door dit op te pakken nadat de Wtp door de Tweede Kamer is.	Start ontwikkeling wanneer Wtp door de Tweede Kamer is.	Basisregeling (instapregeling in de tweede pijler) gereed, zodat pensioenuitvoerders deze kunnen gaan aanbieden waardoor het voor kleine en startende werkgevers makkelijker is om tot een pensioenregeling te komen. De regeling kent een ingroeipad van een maximum (nog nader te bepalen) aantal jaren, zodat het voor alle bedrijven een haalbare optie wordt.
<i>Laagdrempelig financieel advies</i>		
Ontwikkeling van Dienstverlening op Maat door Adfiz (in afstemming met AFM).	Dienstverlening op Maat document gereed.	Eenvoudiger / goedkoper financieel advies voor kleine werkgevers, waardoor één van de barrières om tot pensioenregeling te komen wordt verkleind.

De Stichting van de Arbeid treedt graag zo spoedig mogelijk met uw ministerie in overleg over de uitwerking en implementatie van deze acties.

In aanvulling op het bovenstaande en specifiek naar aanleiding van uw brief van 11 oktober jl. merkt de Stichting van de Arbeid nog het volgende op.

- Zoals u aangeeft in uw brief heeft de uitzendsector een substantiële bijdrage geleverd aan het verkleinen van het aantal werknemers zonder pensioen door de wachttijd te verlagen. Naar aanleiding van de oproep uit het Aanvalsplan witte vlek aan cao-partijen om te bezien of eventuele beperkende toetredingscriteria teruggebracht kunnen worden, bekijken cao-partijen in de uitzendsector momenteel wat er mogelijk is om de toetredingscriteria nog verder te reduceren. Deze afweging past ook binnen de gesprekken die nu plaatsvinden in de uitzendsector om toe te groeien naar een marktconforme pensioenregeling conform het MLT-advies. Bij deze uitwerking aan de cao-tafel past ook de vraag of een drempelperiode van maximaal acht weken op het niveau van het pensioenfonds in de sector een optie is om tot een goede balans te komen tussen enerzijds meer pensioenopbouw van werknemers en anderzijds het voorkomen van (het vervallen van) hele kleine pensioenen in geval van kortstondig uitzendwerk. Cao-partijen betrekken daarbij eveneens de ervaringen die zijn opgedaan met het terugbrengen van de wachttijd naar acht weken per 1 januari 2022<sup>4</sup>. Om de

<sup>4</sup> Een pensioenregeling kan nadere toetredingsvoorwaarden bevatten zoals een wachttijd of een drempelperiode (artikel 14 Pensioenwet). Een wachttijd is de periode na het in dienst treden van een werknemer waarin hij of zij

vraag of en op welke wijze de toetredingscriteria zoals benoemd in artikel 14 lid 2 van de Pensioenwet (de wachttijd en de drempelperiode) zouden moeten worden aangepast te kunnen beantwoorden, is bij een aantal organisaties binnen de Stichting van de Arbeid nog achterbanberaad nodig. Het antwoord van de Stichting van de Arbeid op deze vraag kunt u nog voor de plenaire Kamerbehandeling doch uiterlijk op 31 oktober 2022 tegemoet zien.

- Door de overgang op leeftijdsonafhankelijke premies wordt pensioenopbouw op jonge leeftijd nog belangrijker. De Stichting realiseert zich dat een verlaging van de toetredingsleeftijd een substantiële bijdrage levert aan het verkleinen van het aantal werknemers zonder pensioenregeling. Al eerder heeft de Stichting van de Arbeid om die reden in het 'Aanvalsplan witte vlek' cao-partijen opgeroepen *'te bezien of een verlaging van de wettelijke leeftijds-grens van 21 jaar – gelet op de specifieke kenmerken van de sector of het bedrijf – in de rede ligt en tot de mogelijkheden behoort'*. De vraag of de Stichting u kan adviseren of en op welke wijze (bijvoorbeeld met een fasering in de komende jaren zodat cao-partijen dit op een zorgvuldige wijze kunnen implementeren) de wettelijke toetredingsleeftijd verlaagd kan worden naar 18 jaar, vergt bij een aantal organisaties binnen de Stichting van de Arbeid nog achterbanberaad. Ook over dit onderwerp zal de Stichting u ook nog voor de plenaire Kamerbehandeling doch uiterlijk 31 oktober a.s. berichten.

- **Pensioen voor zelfstandigen**

In het Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt om de tweede pijler toegankelijker te maken voor zelfstandigen, die nog een vervolg dienen te krijgen. De Wtp ziet toe op de tweede pijler waar mensen die werkzaam zijn in opdracht, als zelfstandige of als freelancer, vooralsnog zeer beperkt toegang hebben tot een pensioenregeling. In de Wtp is daarom als eerste stap experimenteerruimte opgenomen om zelfstandigen toegang te geven tot de tweede pijler. De Stichting van de Arbeid verwacht dat deze experimenten in de transitieperiode nog niet het grote gewenste effect gaan krijgen. Het is mogelijk en gewenst dit te veranderen in het nieuwe pensioenstelsel en daartoe zijn ook afspraken gemaakt voor de structurele fase na de Wtp. Dan wordt het voor verschillende en uiteenlopende contractvormen eenvoudiger pensioen op te bouwen en voort te zetten bij wijziging van de contractvorm.

De uitwerking van de maatregelen uit het Coalitieakkoord en het SER-Middellange-termijn advies zullen een positieve doorwerking hebben op pensioendeelname in de tweede pijler (op zowel zelfstandigen als werknemers). Het aantal schijnzelfstandigen zonder pensioen zal afnemen als ze werknemer blijken te zijn in een sector of onderneming met een pensioenregeling.

De Stichting is op uw verzoek en conform de afspraak die gemaakt is in het Pensioenakkoord bezig een nader advies voor te bereiden wat er wettelijk voor nodig en mogelijk is om pensioenopbouw voor zelfstandigen zonder personeel te bevorderen in de nieuwe tweede pijler langs de volgende lijnen:

- mogelijkheden binnen de huidige verplichtstelling;
- auto-enrollment met opting out;
- vrijwillige aansluiting.

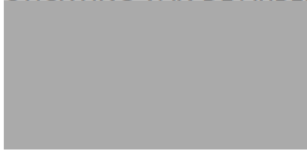
In dit advies wordt tevens de default-optie onderzocht waarbij de werknemer die als zelfstandige in dezelfde sector doorwerkt, automatisch pensioen blijft opbouwen bij hetzelfde pensioenfonds tenzij die persoon zelf aan geeft geen pensioen meer te willen opbouwen bij dat pensioenfonds. De Stichting van de Arbeid is voornemens haar advies eind 2022 te presenteren waarna door uw

ministerie de benodigde wetwijzigingen direct daarop volgend kunnen worden voorbereid zodat voor 1 januari 2024 de wetgeving naar de Tweede Kamer kan worden verstuurd met het doel deze uiterlijk 1 januari 2025 te implementeren. Om te borgen dat zelfstandigen die nu in de tweede pijler pensioen opbouwen en dit - met het oog op ruimere mogelijkheden in de toekomst - ook in de transitieperiode kunnen blijven doen, vraagt de Stichting de overheid te bewerkstelligen dat in die transitieperiode de huidige toetredingsregels gehandhaafd blijven. Tevens vraagt de Stichting van de Arbeid u om vrijwillige voorzetting dan wel vrijwillige aansluiting (op basis van de experimentwetgeving) voor zelfstandigen (met fiscale faciliteit) langer toe te staan dan het huidige maximum van tien jaar en de wettelijke aanvraagtermijn van negen maanden te verlengen naar drie jaar.

- **Tot slot**

De door de Stichting van de Arbeid gepresenteerde acties in het aanvalsplan kunnen rekenen op draagvlak onder sociale partners en de pensioensector. Ook de in deze brief genoemde acties zijn met die partijen besproken. De Stichting hoopt dat ook uw ministerie de genoemde acties en maatregelen ondersteunt en dat de nodige hulp kan worden geboden bij het uitvoeren van deze acties. Op die manier kunnen de acties leiden tot een verkleining van de witte vlek onder werknemers en tot meer pensioenopbouw van zelfstandigen in de tweede pijler waarmee zowel het individuele als het (macro-)economische en maatschappelijke belang gediend is.

Met vriendelijke groet,  
STICHTING VAN DE ARBEID





## BIJLAGE 1: Update Aanvalsplan witte vlek

### A. ONGEBONDEN WERKGEVERS

#### 1. Campagne pensioenbewustzijn

Beschrijving actie-punt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oproep aan overheid om samen met pensioensector campagne te starten om pensioenbewustzijn te vergroten, specifiek ook gericht op jongeren en bij introductie nieuw stelsel.</li> <li>- Verkenning mogelijkheden werknemers automatisch bericht te sturen (na inloggen) wanneer er geen pensioenopbouw is (via Belastingdienst / mijnpensioenoverzicht.nl).</li> </ul>
Gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In 2021 is aangesloten bij bestaande initiatieven (o.a. Pensioen3daagse, <i>Nu iets doen aan je pensioen</i>) en eigen communicatie-uitingen.</li> </ul>
Nog op te pakken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkennen gebruik automatisch bericht geen actieve pensioenopbouw via Belastingdienst.</li> <li>- Verkennen gebruik automatisch bericht geen actieve pensioenopbouw via MPO na inloggen.</li> </ul>
Aanvullend op initieel aanvalsplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Handreiking opstellen waardoor het makkelijker wordt voor werknemers om te zien hoe ze de fiscale ruimte kunnen benutten.</li> <li>- Verkennen van een automatisch bericht van de Belastingdienst waar in staat dat er geen actieve pensioenopbouw is en de pensioenpremie fiscaal aftrekbaar is.</li> <li>- Verzoek aan SZW om in gesprek te gaan met de Belastingdienst om aanvullend op initiële actie aanvalsplan bij de belastingaangifte inzichtelijk te maken hoeveel fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw nog mogelijk is.</li> <li>- In 2023 campagne om alle punten uit aanvalsplan gericht en blijvend onder de aandacht te brengen en daarbij ook aan te sluiten op bijvoorbeeld momentum van Wtp. Daarbij wordt speciaal gekeken naar bepaalde groepen die oververtegenwoordigd zijn in de witte vlek (zoals jongeren, migranten, startende ondernemingen, kleine ondernemingen en mensen met flexibel arbeidscontract). Met betrekking tot deze campagne, die via verschillende kanalen kan plaatsvinden en meerjarig is, wordt de overheid gevraagd het initiatief te nemen.</li> </ul>
Beoogd resultaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Automatische berichtgeving door Belastingdienst en MPO om personen die geen pensioen opbouwen hier op te attenderen.</li> <li>- Zowel werkgevers als werknemers zijn bekend met het begrip pensioen en weten waar ze terecht kunnen met vragen of voor hulp indien ze geen pensioen hebben.</li> </ul>
Wanneer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melding Belastingdienst en MPO: afhankelijk van SZW en MPO.</li> <li>- Handreiking fiscale ruimte benutten: 2023.</li> <li>- Algemene informatie actieve pensioenopbouw: 2023.</li> <li>- Campagne: 2023.</li> </ul>
Verantwoordelijk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SZW (Belastingdienst, MPO en Campagne)</li> <li>- Stichting van de Arbeid en SZW (Campagne)</li> </ul>
Betrokken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belastingdienst</li> <li>- MPO</li> <li>- Wijzer in Geldzaken</li> </ul>

2. Voorlichting ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- Verzoek aan SER tot aanpassing voorlichtingsmateriaal or en pvt over belang pensioen.
Gerealiseerd	- Beschikbaar voorlichtingsmateriaal aangepast.
Beoogd resultaat	- Pensioen hoger op de agenda krijgen bij or'en bij bedrijven waar geen pensioenregeling is.

3. Communicatie in het Engels (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- Aanbeveling MPO ook beschikbaar stellen in Engels.
Gerealiseerd	- In 2021 gereed.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Communicatie in andere talen ontwikkelen. - Opnemen stappenplan ook in Engels op <a href="https://ondernemersplein.kvk.nl/pensioen-regelen/">https://ondernemersplein.kvk.nl/pensioen-regelen/</a>
Beoogd resultaat	- Communicatie in ten minste twee andere talen (buiten Engels en Nederlands) op de site om zo meer mensen te bereiken met de boodschap.
Wanneer	- Q4 2022 (afhankelijk van budget).
Verantwoordelijk	- KvK
Betrokken	- Stichting van de Arbeid - Vertaalbureaus

4. Attendering door financieel adviseurs, accountants en administratiekantoren

Beschrijving actie-punt	- Deze groep professionals speelt belangrijke rol in advies naar werkgevers en deze groep hier verder toe activeren.
Gerealiseerd	- Met desbetreffende branches is uitgebreid gesproken over de manier waarop zij een rol kunnen spelen bij het voorlichten van werkgevers over het belang van een pensioenregeling. Zij betrekken het hebben van een pensioenregeling ook al in hun gesprekken met werkgevers.
Nog op te pakken	- Specifiek informatiemateriaal voor deze groep professionals ontwikkelen. - Aandacht voor (geen) pensioen in vakbladen.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Najaar informatiemateriaal aanleveren.
Beoogd resultaat	- Financieel adviseurs, accountants en administratiekantoren hebben een 'toolkit' die gebruikt wordt in elk gesprek met een (nieuwe) werkgever.
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- Stichting van de Arbeid
Betrokken	- Branche-organisaties (NBA en SRA)

5. Startende ondernemers voorlichten

Beschrijving actie-punt	- De KvK heeft belangrijke rol voor startende ondernemers, o.a. om ook te wijzen op mogelijke verplichtstelling en belang van het hebben van een pensioenregeling voor werknemers. - Aanpassing teksten KvK over pensioen. - Werkgevers na twee à drie jaar een felicitatie sturen met hun twee- of driejarig bestaan en attenderen dat dit goed moment is om pensioenregeling te starten.
-------------------------	--

Gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Met KvK heeft afstemming plaatsgevonden over de voorlichting aan startende werkgevers. Als er geen bedrijfstakpensioenregeling is, wordt de werkgever er vervolgens door de KvK op geattendeerd dat het opbouwen van pensioen in het kader van goed werkgeverschap gewenst is.</li> <li>- Vanuit de Stichting van de Arbeid zijn diverse suggesties aangereikt voor verbetering van deze site en deze zijn overgenomen.</li> </ul>
Nog op te pakken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verjaardagskaart of een gelijksoortige actie.</li> <li>- Samen met SZW in 2023 met de KvK in gesprek gaan om beginnende ondernemingen na drie jaar te attenderen op een pensioenregeling.</li> </ul>
Beoogd resultaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanente aandacht voor de arbeidsvoorwaarde pensioen via KvK.</li> <li>- Periodieke informatieverstrekking aan werkgevers (elke drie jaar) om zo de bewustwording omtrent de arbeidsvoorwaarde pensioen bij werkgevers te vergroten en levend te houden.</li> <li>- Informatieverstrekking aan werkgevers op voor hen belangrijke momenten (verjaardag) om zo de bewustwording omtrent de arbeidsvoorwaarde pensioen bij werkgevers te vergroten.</li> </ul>
Wanneer	- 2023
Verantwoordelijk	- Overheid (SZW in afstemming met EZK)
Betrokken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- KvK</li> <li>- Stichting van de Arbeid</li> </ul>

#### 6. Voorlichting buitenlandse bedrijven

Beschrijving actie-punt	- Laagdrempelige informatie aanbieden aan buitenlandse bedrijven (die bijvoorbeeld in Nederland een dochteronderneming vestigen met Nederlandse werknemers) en hen erop wijzen dat het in Nederland gebruikelijk is een pensioenregeling aan te bieden.
Gerealiseerd	- In gesprek met KvK om ook op <a href="http://www.business.gov.nl">www.business.gov.nl</a> informatie over pensioenregelingen zo goed mogelijk beschikbaar te laten zijn voor anderstalige ondernemers.
Nog op te pakken	- Contact opnemen met KvK om ideeën om informatie nog laagdrempeliger bij werkgevers te brengen verder te concretiseren.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Stappenplan in het Engels (ook op <a href="http://geenpensioen.nl">geenpensioen.nl</a> en verspreiden via de KvK) in samenwerking met de SER oppakken.
Beoogd resultaat	- Informatieverstrekking aan buitenlandse werkgevers om zo de bewustwording omtrent de arbeidsvoorwaarde pensioen vergroten en hen wijzen op de risico's van geen pensioenregeling.
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- Stichting van de Arbeid
Betrokken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- KvK</li> <li>- SER</li> </ul>

#### 7. Inschakeling adviseurs

Beschrijving actie-punt	- Oproep om te komen met een Dienstverlening op Maat (DOM) door Adfiz in afstemming met AFM om specifiek voor kleine werkgevers tot een laagdrempeliger en goedkoper pensioenadvies te komen. Momenteel is advies om tot pensioenregeling te komen vaak erg uitgebreid en duur en daarmee een drempel om tot een pensioenregeling te komen.
-------------------------	---

Gerealiseerd	- Gesprekken met Adfiz en AFM gestart om totstandkoming van DOM te bevorderen.
Nog op te pakken	- Uitwerking DOM-document en uitdragen hiervan.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Adfiz vragen de DOM af te stemmen met de AFM en voor 1 januari 2023 gereed te hebben.
Beoogd resultaat	- Eenvoudiger en goedkoper maken om tot pensioenadvies te komen voor kleine werkgevers, zodat deze barrière om tot een pensioenregeling te komen, wordt verkleind. Het doel is kleinere werkgevers eerder een pensioenregeling in te laten voeren.
Wanneer	- Q4 2022 / Q1 2023
Verantwoordelijk	- Adfiz
Betrokken	- Stichting van de Arbeid - AFM

### 8. Execution only / basispensioenregeling ('instapregeling')

Beschrijving actie-punt	- Opstellen van een tweede pijler basispensioenregeling ('instapregeling') voor kleinere en startende werkgevers waarvoor geen uitgebreid advies nodig is, op te stellen door sociale partners, pensioensector en AFM. Dit om de barrière om tot pensioenregeling te komen, te verkleinen. De regeling kent een ingroeipad van een maximum (nog nader te bepalen) aantal jaren, zodat het voor alle bedrijven een haalbare optie wordt.
Gerealiseerd	- Nog niets.
Nog op te pakken	- Dit punt wordt opgepakt nadat wetgeving Wtp duidelijk is.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Versnellen door dit op te pakken nadat de Wtp door de Tweede Kamer is. - Koppeling maken met DOM.
Beoogd resultaat	- Basispensioenregeling ('instapregeling') is beschikbaar voor kleine en startende werkgevers waardoor door het eenvoudiger en goedkoper wordt om een pensioenregeling af te sluiten, met als doel dat vooral kleinere werkgevers eerder een pensioenregeling afsluiten voor hun werknemers.
Wanneer	- Beoogd Q4 2023
Verantwoordelijk	- Stichting van de Arbeid
Betrokken	- Pensioenuitvoerders - AFM

### 9. Handreiking (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- Ontwikkelen van een handreiking met een stappenplan voor werkgevers om tot een pensioenregeling te komen en deze handreiking onder de aandacht te brengen.
Gerealiseerd	- Handreiking is opgesteld en verspreid (deze is o.a. ook terug te vinden op <a href="http://geenpensioen.nl">geenpensioen.nl</a> ).

### 10. Vrijwillige aansluiting

Beschrijving actie-punt	- Om de witte vlekken in aanpalende sectoren te beperken, oproep doen aan partijen om te bezien of ruimere mogelijkheden voor vrijwillige aansluiting in de statuten kunnen worden opgenomen.
Gerealiseerd	- Voorbereidingen gestart.
Nog op te pakken	- Mee te nemen in traject cao-aanbeveling (#11).

Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Najaar cao-aanbeveling.
Beoogd resultaat	- Vrijwillige toetreding makkelijker mogelijk maken zodat meer werkgevers eenvoudig hun pensioen kunnen onderbrengen bij een pensioenfonds.
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- Stichting van de Arbeid

### 11. Aanbeveling cao-partijen

Beschrijving actie-punt	Oproep van StvdA aan cao-partijen om: - Primair: indien er geen pensioenregeling is afgesproken, serieus te onderzoeken op welke wijze een pensioenregeling kan worden gerealiseerd. - Secundair: indien de verantwoordelijkheid voor pensioenopbouw bij de werknemer is neergelegd (bijvoorbeeld via specifiek bedrag), te wijzen op belang van pensioenopbouw en fiscale voordelen voor werknemer.
Gerealiseerd	- Voorbereidingen gestart.
Nog op te pakken	- Schrijven en publiceren van aanbeveling.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Cao-aanbeveling gericht bij sectoren met grote witte vlek onder de aandacht brengen. - De StvdA geeft bij de cao-aanbeveling aan in welke sectoren de witte vlek zich met name bevindt. Werkgevers- en werknemersorganisaties richten zich qua informatieverstrekking ter verkleining van de witte vlek op deze sectoren om hen gericht te ondersteunen bij de totstandkoming van een pensioenregeling, gaan in dialoog en koppelen dit terug aan de StvdA.
Beoogd resultaat	- Cao-partijen zijn zich bewust van het belang om pensioenafspraken te maken zodat er meer pensioenregelingen komen, juist daar waar er (nog) geen pensioenregeling is. Deze partijen weten waar ze terecht kunnen voor vragen over het opzetten van een regeling.
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- Stichting van de Arbeid

## B . GEBONDEN WERKGEVERS

### 12. Actualiseren werkingssfeer

Beschrijving actie-punt	- Het actueel houden van de werkingssferen voor de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfonds is voor het tegengaan van de witte vlekken binnen sectoren van groot belang. Cao-partijen worden opgeroepen om voor 1 januari 2024 de werkingssfeer te actualiseren en te blijven updaten.
Gerealiseerd	- Voorbereidingen gestart.
Nog op te pakken	- Deze oproep loopt mee met aanbeveling cao-partijen. - Binnenkort een gesprek met sectoren en fondsen waar veel werkingssfeervraagstukken spelen.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- In de generieke cao-aanbeveling (najaar 2022) opnemen dat partijen vóór 1 januari 2024 hun werkingssferen actualiseren.
Beoogd resultaat	- Generieke cao-aanbeveling tot actualiseren van werkingssferen. - Periodieke toets op actueel zijn van de werkingssfeer.
Wanneer	- 2023
Verantwoordelijk	- Pensioenuitvoerders

### 13. Handhaaf sectorcodes

Beschrijving actie-punt	- Ondanks de oproep om deze te handhaven is het besluit tot afschaffing van de sectorcodes genomen. De sector blijft van de sectorcodes gebruik maken zolang nog geen bruikbaar alternatief voorhanden is.
Gerealiseerd	- Nog niets, SBI-codes (#14) worden als alternatief onderzocht.
Nog op te pakken	- Mogelijke alternatieven onderzoeken.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Toezegging van overheid dat sectorcodes worden gehandhaafd of dat zij zorgt voor een interessant alternatief. Voordat een goed alternatief is gevonden, mag het gebruik van sectorcodes niet vervallen. - Bij vervallen zonder alternatief wijzen op risico's voor oplopen omvang witte vlek.
Beoogd resultaat	- Concrete afspraak behoud sectorcodes (tot er een bruikbaar alternatief is).
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- SZW
Betrokken	- KvK (EZ) - Stichting van de Arbeid

### 14. Sluitende SBI-indeling (duidelijkheid verplichtstelling aan de voorkant)

Beschrijving actie-punt	- Voor een goede implementatie en uitvoering van de verplichtstelling is een sluitende SBI-indeling essentieel. De StvdA roept op tot een actualisering van SBI-codering.
Gerealiseerd	- Nog niets.
Nog op te pakken	- Nadere verkenning van de mogelijkheden om de SBI-codes authentiek te maken. - Gesprekken met Rijksoverheid en Pensioenfederatie om te bezien hoe het actualiseren van de SBI-codes (met hulp van KvK en CBS) bewerkstelligd kan worden.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- KvK en CBS verzoeken te komen tot een sluitende SBI-indeling en vragen welke termijn haalbaar is. - De KvK verzoekt ondernemingen periodiek de SBI-code te herijken en te actualiseren en voert hier extra controle op uit. - Overheid vragen, mede gezien het maatschappelijk belang van sluitende SBI-codes, welke mogelijkheden aan de KvK kunnen worden gegeven om daarvoor te zorgen.
Beoogd resultaat	- Sluitende SBI-codes. - Actuele SBI-codes bij werkgevers.
Wanneer	- Duidelijkheid behouden SBI-codes: Q4 2022. - Herbevestiging vanaf tweede helft 2023.
Verantwoordelijk	- Rijksoverheid
Betrokken	- KvK - CBS - Stichting van de Arbeid

### 15. Verwijzing naar pensioenfondsen

Beschrijving actie-punt	- Oproep aan Rijksoverheid om samen met de Pensioenfederatie te onderzoeken of een module kan worden ontwikkeld waarmee ondernemers bij inschrijving of bij de wijziging van bedrijfsactiviteiten automatisch bericht
-------------------------	---

	krijgen bij welk pensioenfonds ze al dan niet verplicht zijn ingeschreven of waar zij zich vrijwillig bij kunnen aansluiten op basis van hun SBI-codering.
Gerealiseerd	- De Pensioenfederatie is gestart met ontwikkelen van een tool om snel inzicht te hebben voor een werkgever bij welk pensioenfonds deze werkgever aangesloten moet en/of kan zijn.
Nog op te pakken	- Uitwerking van deze tool en vervolgens onderzoek tot uitrol hiervan naar KvK en andere partijen.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Pensioenfederatie helpen de tool onder de aandacht te brengen (bijvoorbeeld ook bij de KvK). - Tool beschikbaar maken op <a href="https://www.geenpensioen.nl">geenpensioen.nl</a> . - Tool beschikbaar maken via <a href="https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen">https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen</a> - Tool beschikbaar maken op websites van werkgeversorganisaties (en administrateurs en accountants).
Beoogd resultaat	- Door gebruik van de tool de werkgever eenvoudig inzicht te geven waar hij zich moet of kan aansluiten waardoor werkgevers makkelijker tot het aanbieden van een pensioenregeling kunnen overgaan.
Wanneer	- De tool is naar verwachting in Q1 2023 gereed.
Verantwoordelijk	- Pensioenfederatie
Betrokken	- Stichting van de Arbeid - Rijksoverheid

#### 16. Toets verplichtstelling (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- Overleg met administratiekantoren en accountants (NBA) om hen te wijzen op de belangrijke rol die zij spelen in het bijstaan van werkgevers en hen te vragen werkgevers te wijzen op de verplichtingen en risico's van een verplichte aansluiting bij bpf'en.
Gerealiseerd	- Gesprekken met NBA en SRA gevoerd. Zij hebben aangegeven dat in gesprekken met werkgevers standaard ingegaan wordt op de arbeidsvoorwaarde pensioen en de mogelijk verplichte aansluiting bij bpf'en.
Beoogd resultaat	- In elk gesprek aandacht voor arbeidsvoorwaarde pensioen en mogelijk verplichte aansluiting bedrijfstakpensioenfonds.

#### 17. Modernisering en/of intensivering handhavingsbeleid

Beschrijving actie-punt	- Oproep aan pensioenuitvoerders om gezamenlijk te kijken op welke manier technologische ontwikkelingen kunnen bijdragen aan een effectievere en efficiëntere handhaving.
Nog op te pakken	- Overleg met Pensioenfederatie hoe dit verder vorm te geven.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Tool actiepunt 15 aanleveren aan accountants en adviseurs.
Beoogd resultaat	- Effectieve en efficiënte handhaving.
Wanneer	- Q1 2023
Verantwoordelijk	- Pensioenfederatie
Betrokken	- Stichting van de Arbeid - Pensioenuitvoerders

18. Aanbeveling cao-partijen

Beschrijving actie-punt	Oproep van StvdA aan cao-partijen om: <ul style="list-style-type: none"> <li>- te komen tot een heldere afbakening en omschrijving van de werkingssfeer van de verplichtstelling;</li> <li>- voor zover dit nog niet gebeurt met cao-partijen in aanpalende sectoren te komen tot een heldere onderlinge afbakening van de werkingssferen van de verplichtstelling;</li> <li>- te bezien of de eventueel gehanteerde toetredingsvoorwaarden verlaagd dan wel afgeschaft kunnen worden;</li> <li>- te bezien of - indien van toepassing - een verlaging van de wettelijke leeftijdsgrens van 21 jaar – gelet op de specifieke kenmerken van de sector of het bedrijf – in de rede ligt en tot de mogelijkheden behoort.</li> </ul>
Gerealiseerd	- Voorbereidingen gestart.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Minister uiterlijk 31 oktober 2022 antwoorden of wettelijke regeling over verlaging toetredingsleeftijd en vervanging wachttijd door drempelperiode gewenst en mogelijk is.
Nog op te pakken	- Schrijven en publiceren van aanbeveling.
Beoogd resultaat	- Deze aanbeveling richt zich op cao-partijen waar al een regeling is. Doelstelling is dat door deze aanbeveling meer mensen eerder pensioen kunnen opbouwen.
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- Stichting van de Arbeid

C . ALGEMEEN

19. Meld- en informatiepunt voor werkgevers en werknemers (afgerond)

Beschrijving actie-punt	- Oproep tot start van meld- en informatiepunt bij de SER. Werkgevers zonder pensioen kunnen daar een handreiking in de vorm van een concreet stappenplan ontvangen (#12) en werknemers worden gewezen op mijnpensioenoverzicht.nl en mogelijkheden zelf pensioen op te bouwen. De meldingen kunnen, aanvullend op initieel aanvalsplan, als informatie gebruikt worden voor het onderzoek van het CBS naar de witte vlek.
Gerealiseerd	- Meld- en informatiepunt is sinds 2021 live via de website <a href="http://geenpensioen.nl">geenpensioen.nl</a> .
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- Meldpunt na anderhalf jaar evalueren. - Stappenplan automatisch toesturen aan werkgevers die zich melden. - In overleg met de SER nagaan of het mogelijk is een optie op het meldformulier toe te voegen waarmee aangegeven wordt dat de werkgever actief kan worden benaderd door achterlaten van gegevens door onafhankelijke medewerker SER/StvdA met stappenplan (nazorg).
Beoogd resultaat	- Brede bekendheid (bij zowel werkgevers als werknemers) van het meld- en informatiepunt <a href="http://geenpensioen.nl">geenpensioen.nl</a> . - Meer werkgevers die een pensioenregeling starten door hulpmiddel stappenplan. - Meer zicht op waar de witte vlek zich in deelsectoren precies bevindt, zodat daar aanvullend op het initieel aanvalsplan beleid op kan worden gemaakt.
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- Stichting van de Arbeid
Betrokken	- SER



## 20. Pensioen3Daagse

Beschrijving actie-punt	- Jaarlijkse bijdrage aan Pensioen3Daagse om onderwerp witte vlek te agenderen.
Gerealiseerd	- Bijdrage d.m.v. flitswebinar in 2021.
Nog op te pakken	- Bijdrage aan Pensioen3Daagse in 2022.
Beoogd resultaat	- Bekendheid met arbeidsvoorwaarde pensioen bij consumenten (en specifiek werknemers).
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- Stichting van de Arbeid
Betrokken	- Wijzer in Geldzaken

## 21. Attendering door werkgever

Beschrijving actie-punt	<p>De werkgever kan de werknemer op de volgende wijze bewuster maken van het feit of er sprake is van pensioenopbouw:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij vacatureteksten moet aangegeven worden of er wel of niet sprake is van een pensioenregeling. Bij aanpassing van de Sollicitatiecode van de NVP zal de StvdA erop aandringen om dit op te nemen.</li> <li>- Op de loonstrook aangeven wanneer er geen pensioenregeling is. Op de jaaropgave wordt tevens vermeld wanneer er geen pensioenregeling is.</li> <li>- Indien er geen pensioenregeling is, moet dit duidelijk blijken uit de vacaturetekst, de loonstrook en de jaaropgave.</li> </ul>
Gerealiseerd	- In de recruiterscode is het tijdig informeren over de arbeidsvoorwaarde pensioen al opgenomen.
Nog op te pakken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nagaan of en wanneer een volgende herziening van de NVP-sollicitatiecode wordt voorzien en nagaan of deze actie nog bij NVP op de planning staat (tenzij dit wettelijk voorschrift wordt).</li> <li>- In 2022 is met salarisadministrateurs gesproken om geen pensioen in standaardtemplates van loonstroken en jaaropgaves op te nemen. Hiertoe zal nog dit jaar een wettelijke basis voor werkgevers worden uitgewerkt.</li> </ul>
Aanvullend op initieel aanvalsplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatie over geen pensioenregeling wettelijk verankeren door wetgever te vragen te starten met wetgeving om de melding 'geen pensioen' te verplichten op salarisstrook en jaaropgave.</li> <li>- Nader te verkennen: verplichte brief bij aanstelling met melding wanneer er geen pensioen is.</li> <li>- Via vacaturesites werkgevers oproepen melding over pensioenregeling (ook als er geen pensioen is) op te nemen in vacatureteksten.</li> <li>- Oproep dat melding over pensioenregeling (ook als er geen pensioen is) opgenomen moet worden in vacatureteksten (o.a. via werk.nl en campagne).</li> </ul>
Beoogd resultaat	- (Periodieke) informatieverstrekking omtrent pensioen (ook als er geen pensioenregeling is).
Wanneer	- Q4 2022
Verantwoordelijk	- Wetgever voor wettelijke aanpassing
Betrokken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stichting van de Arbeid</li> <li>- Salarisadministrateurs en via vacaturesites werkgevers</li> <li>- NVP</li> </ul>

**D . OVERIG**

*22. Aanbesteding en uitbesteding*

Beschrijving actie-punt	- De StvdA geeft de overheid in overweging te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om bij aanbestedingsprocedures het hebben van een pensioenregeling als voorwaarde te stellen.
Gerealiseerd	- Analyse afgerond door SZW.
Nog op te pakken	- Monitoring van een mogelijke herziening van de Aanbestedingswet om daarbij te bezien of het hebben van een pensioenregeling een voorwaarde kan zijn bij aanbestedingen. - Bij gemeenten oproepen rekening te houden met duurzaam en sociaal inkopen van arbeid (waaronder de arbeidsvoorwaarde pensioen). - Als eerste stap expliciet mee te nemen in de gunningscriteria door eis te stellen na te vragen hoe er wordt omgegaan met milieu & sociaal- en arbeidsrecht waaronder expliciet pensioen.
Aanvullend op initieel aanvalsplan	- SZW oproepen na te gaan of er los van de wet mogelijkheden zijn om op korte termijn pensioen bij aan- en uitbesteding mee te nemen. - ACM te vragen om aan te geven of aanbesteden en rekening houden met pensioen mogelijk is. Navragen bij PIANOo.
Beoogd resultaat	Opname pensioen als criterium in aan- en uitbestedingsprocessen.
Wanneer	2024
Verantwoordelijk	Stichting van de Arbeid
Betrokken	- SZW - PIANOo (op aanraden EZK)

## BIJLAGE 2: Sectoren met de grootste witte vlek (bron CBS)

*Sectoren met de grootste witte vlek naar absolute aantallen werknemers in 2019:*

#SBI	sector	witte werknemers	aandeel in sector
78	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	194,6 duizend	31%
46	Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	77,8 duizend	18%
85	Onderwijs	47,3 duizend	10%
62	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie	45,4 duizend	26%
56	Eet- en drinkgelegenheden	41,0 duizend	22%
86	Gezondheidszorg	35,2 duizend	7%
70	Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering	31,6 duizend	27%
84	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	21,3 duizend	4%
73	Reclame en marktonderzoek	15,6 duizend	42%
82	Overige zakelijke dienstverlening	13,5 duizend	34%
	<b>totaal</b>	<b>523,3 duizend</b>	<b>(56%)</b>

*Sectoren met de grootste witte vlek naar aandeel aantal werknemers binnen de sector in 2019:*

#SBI	sector	aandeel in sector	aantal werknemers
73	Reclame en marktonderzoek	42%	15,6 duizend
74	Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy	42%	9,0 duizend
63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	41%	6,4 duizend
19	Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	36%	2,0 duizend
82	Overige zakelijke dienstverlening	34%	13,5 duizend
78	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	31%	194,6 duizend
90	Kunst	30%	5,7 duizend
03	Visserij en kweken van vis en schaaldieren	30%	0,3 duizend
09	Dienstverlening voor de winning van delfstoffen	28%	0,9 duizend
70	Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering	27%	31,6 duizend
	<b>totaal</b>	<b>(30%)</b>	<b>279,6 duizend</b>