
Rapport onderzoek **'Geen pensioen'**

*Bron: onderzoek door MWM2 i.o.v. BrightPensioen

Aanleiding en achtergrond

Naar schatting bouwt 20% van de werknemers in Nederland geen pensioen op via hun werkgever. Dit wordt ook wel de 'witte vlek' genoemd.

Werkgevers die niet bij een cao zijn aangesloten, zijn niet verplicht een pensioenregeling te bieden. Ze kunnen een pensioenregeling voor hun medewerkers aanbieden via een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI). Maar dat is niet verplicht.

Bij politiek Den Haag lijkt de indruk te bestaan dat werkgevers die geen pensioenregeling bieden 'hun verantwoordelijkheid niet nemen'. Maar is dat ook echt zo?

Tot nu toe is er nog nooit onderzoek gedaan naar de redenen waarom sommige werkgevers die niet verplicht zijn aangesloten bij een pensioenfonds ook geen eigen pensioenregeling aanbieden aan hun werknemers. Terwijl die kennis cruciaal is in het bedenken van de juiste oplossingen om meer werknemers een pensioen op te laten bouwen. En zo de witte vlek te verkleinen.

Daarom gaf BrightPensioen onderzoeksbureau MWM2 de opdracht voor een onderzoek met als doel inzicht te krijgen in de witte vlek.

Vragen

De volgende onderzoeksvragen staan centraal in deze rapportage:

- Wat zijn de redenen dat werkgevers zonder verplichte pensioenregeling niet zelf een pensioenregeling in de tweede pijler hebben?
- Bieden werkgevers iets alternatiefs voor het ontbreken van een pensioenregeling? Bijvoorbeeld extra salaris of een pensioenvoorziening in de derde pijler.
- Wat zijn redenen om voor een pensioenvoorziening in de derde pijler te kiezen?
- Worden werknemers betrokken bij de keuze voor een pensioenvoorziening?
- In hoeverre hebben de jarenlange discussies (in de politiek en in de media) over een nieuwe pensioenwet invloed gehad op het handelen van werkgevers aangaande het wel/niet optuigen van een pensioenvoorziening.
- Doet de overheid genoeg om deze werkgevers te helpen om pensioen te regelen voor hun werknemers?

Methode en opzet

Kwantitatief onderzoek

Dit onderzoek is een kwantitatief online onderzoek, door middel van een online vragenlijst. Respondenten vullen in eigen tijd en in eigen tempo de vragenlijst in achter de computer, smartphone of tablet. Voordeel daarvan is dat het om een minimale belasting gaat en minder sociaal wenselijke antwoorden.

Veldwerk en respons

De respondenten zijn door MWM2 per mail uitgenodigd via een extern panel leverancier in combinatie met een mailinglijst van BrightPensioen. Gezien de moeilijk te traceren doelgroep (waardoor er waarschijnlijk ook nooit eerder onderzoek is gedaan) was het doel een minimale N van 300 te behalen. Dat is gelukt met een N van 310. Het veldwerk vond plaats in juni 2023.

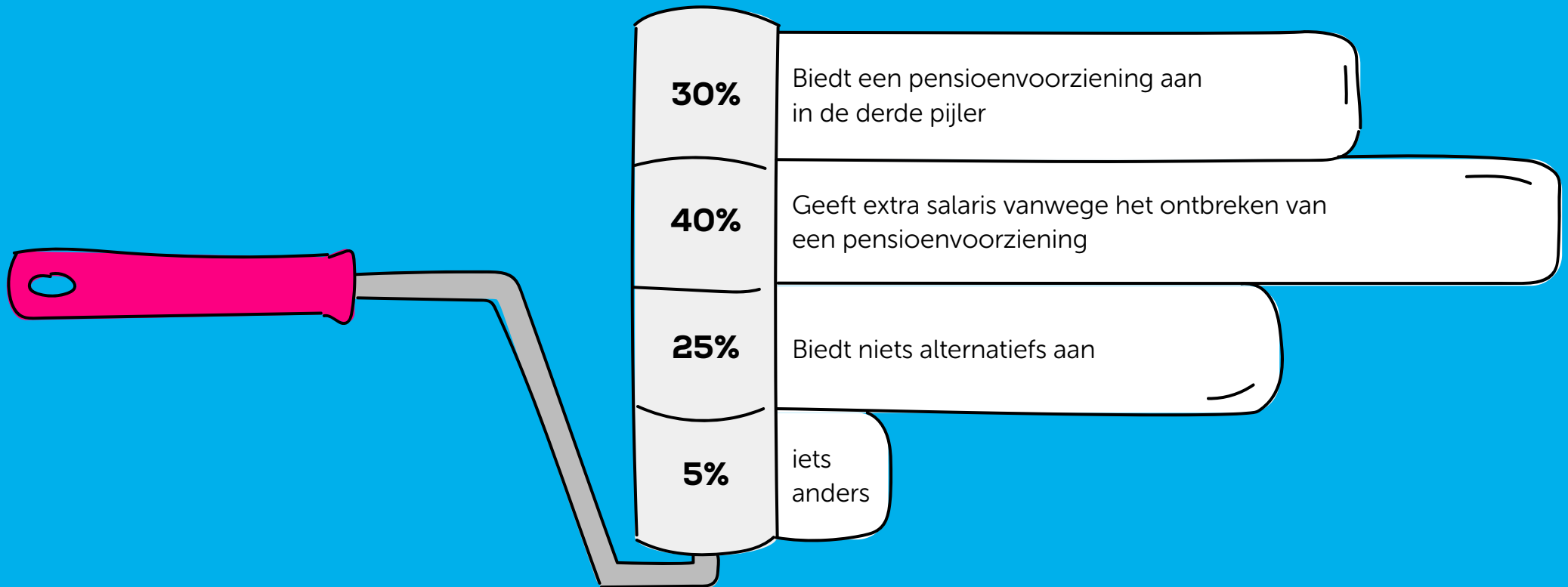
Onderzoeksdoelgroep

Het onderzoek is uitgevoerd onder werkgevers die niet onder een verplichtstelling tot een pensioen vanuit de cao vallen en die zelf geen pensioenregeling in tweede pijler aanbieden aan hun werknemers, via een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI). Respondenten zijn beslissingsbevoegd op HR / personnel services, financial services, employee benefits en zijn CEO, VFO, CHRO, eigenaar/oprichter, partner, senior executive of manager.

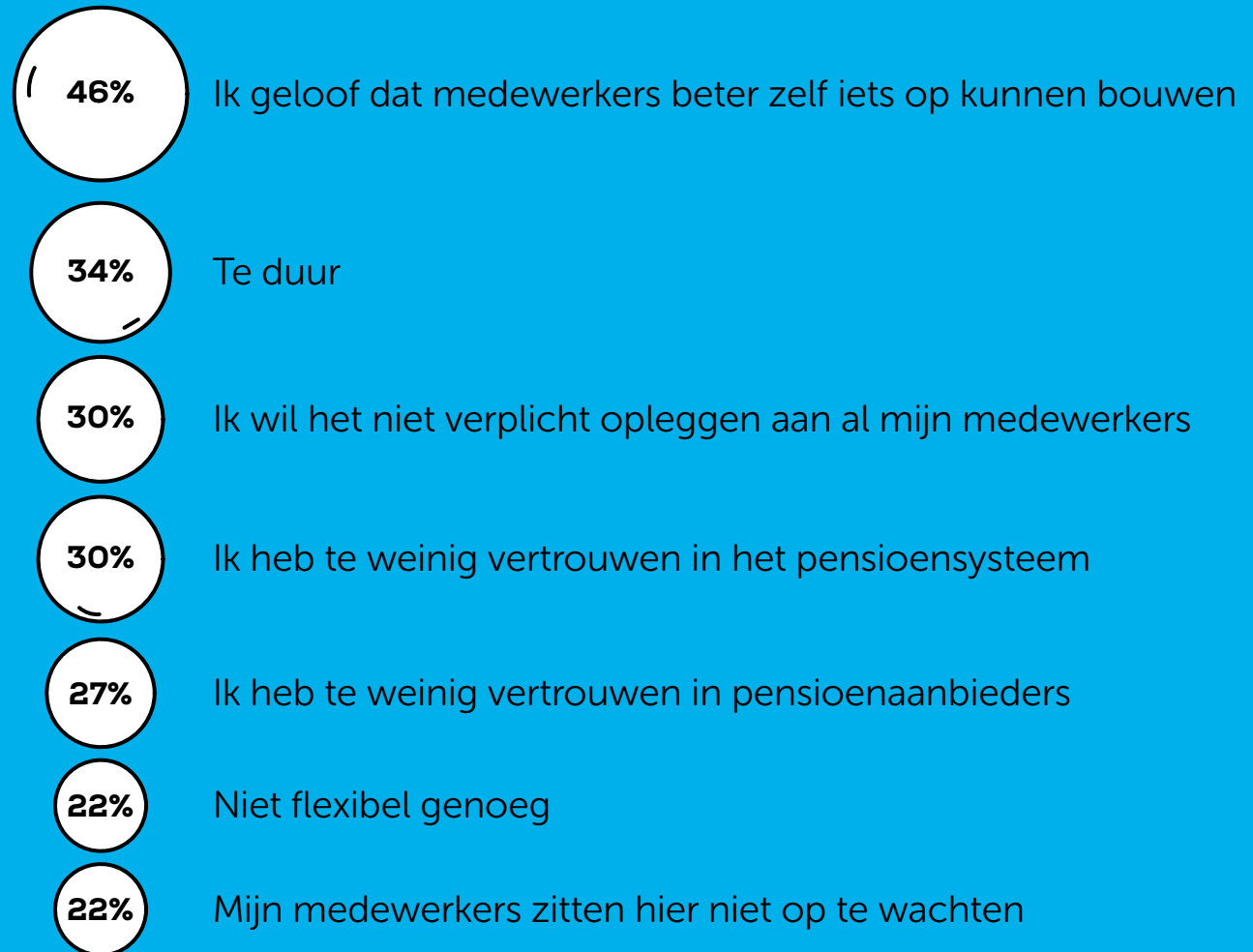
Belangrijkste bevindingen

- Werkgevers zonder een pensioenregeling in de tweede pijler worden door politiek Den Haag de 'witte vlek' genoemd. Hierdoor bestaat de indruk dat die werkgevers helemaal niets zouden doen aan pensioen voor hun werknemers. Maar dat is geen juist beeld. Van deze groep werkgevers biedt 30% hun werknemers een pensioenvoorziening aan in de derde pijler en geeft 40% extra salaris vanwege het ontbreken van een pensioenvoorziening.
- Deze 'witte vlek' had nóg kleiner kunnen zijn. Want de helft (!) van de werkgevers in deze groep die geen tweede of derde pijler pensioenvoorziening heeft, geeft aan dat medeoorzaak daarvoor de jarenlange aanhoudende onduidelijkheid en onzekerheid rond de nieuwe pensioenwet is.
- Een derde (31%) van werkgevers die geen pensioen via tweede pijler biedt, vindt dat de overheid (zeer) zeker niet genoeg doet om deze werkgevers te helpen pensioen te regelen voor hun medewerkers. Daar ligt een kans voor de overheid om die witte vlek nog kleiner te maken.
- De werkgevers die extra salaris betalen ter compensatie van het ontbreken van een pensioenvoorziening denken dat dit meestal niet daadwerkelijk gebruikt wordt voor het aanschaffen van een pensioenproduct. Terwijl zij dit wel graag zouden zien.
- Als de derde pijler meer bekendheid zou hebben als pensioenoplossing zou een deel van de groep die nu extra salaris biedt waarschijnlijk ook voor deze oplossing kiezen, zodat de bijdrage wél een pensioendoel krijgt.
- De mening over derde pijler pensioen verandert zodra een werkgever hiervan gebruik maakt. Het blijkt eenvoudiger en flexibler dan gedacht.
- 40% van de werkgevers denkt dat er wel eens werknemers vertrokken zijn omdat er geen pensioenvoorziening was. En 43% verwacht dat er om die reden sollicitanten zijn afgehaakt. Dé reden voor de werkgevers die wél een pensioenvoorziening bieden is 'goed werkgeverschap'.

Biedt u wel iets alternatiefs aan voor uw medewerkers op het gebied van pensioen?

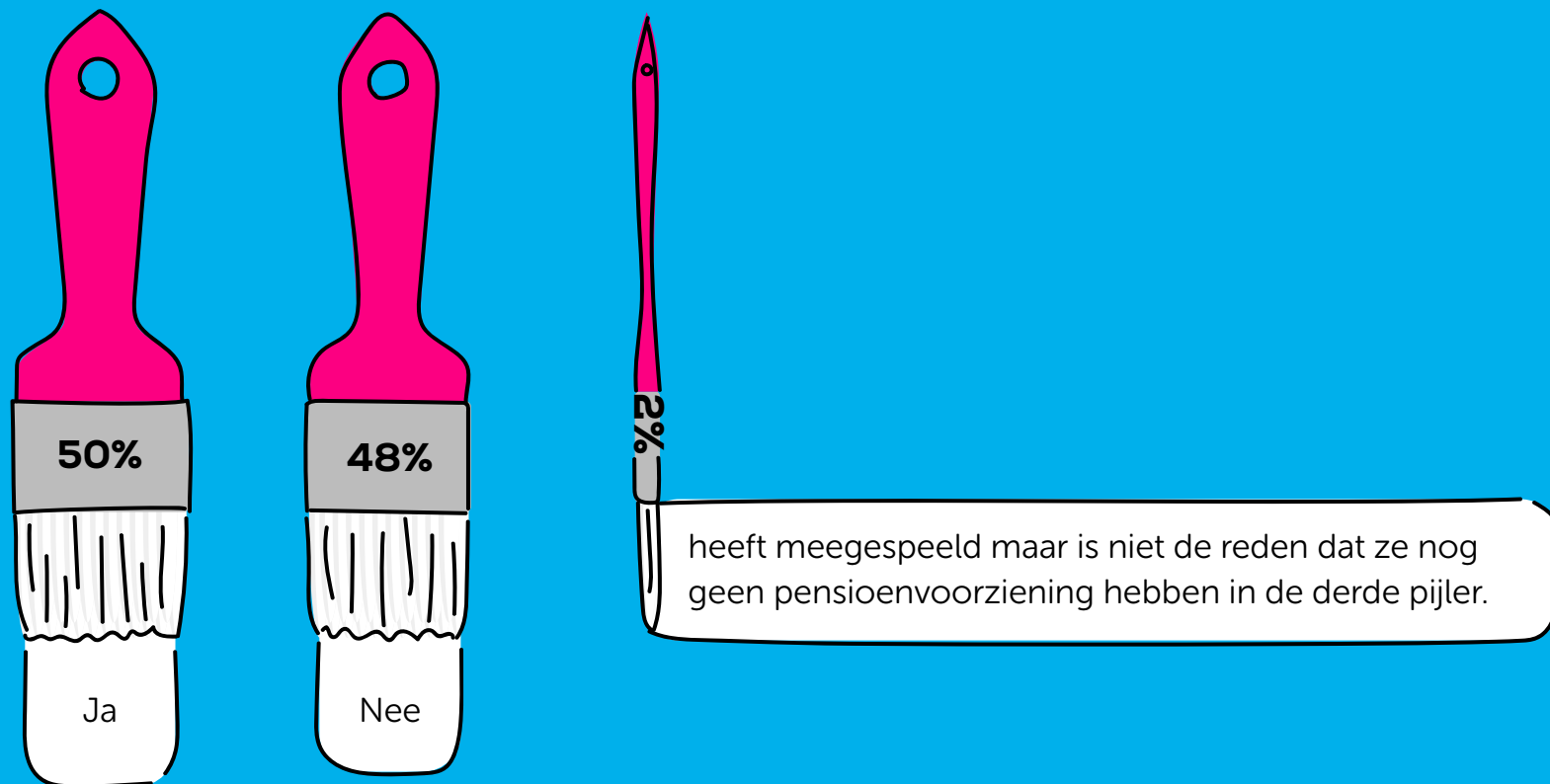


Wat is de reden dat u geen pensioenregeling bij verzekeraar of pensioeninstelling (PPI) in de tweede pijler aanbiedt aan uw werknemers.

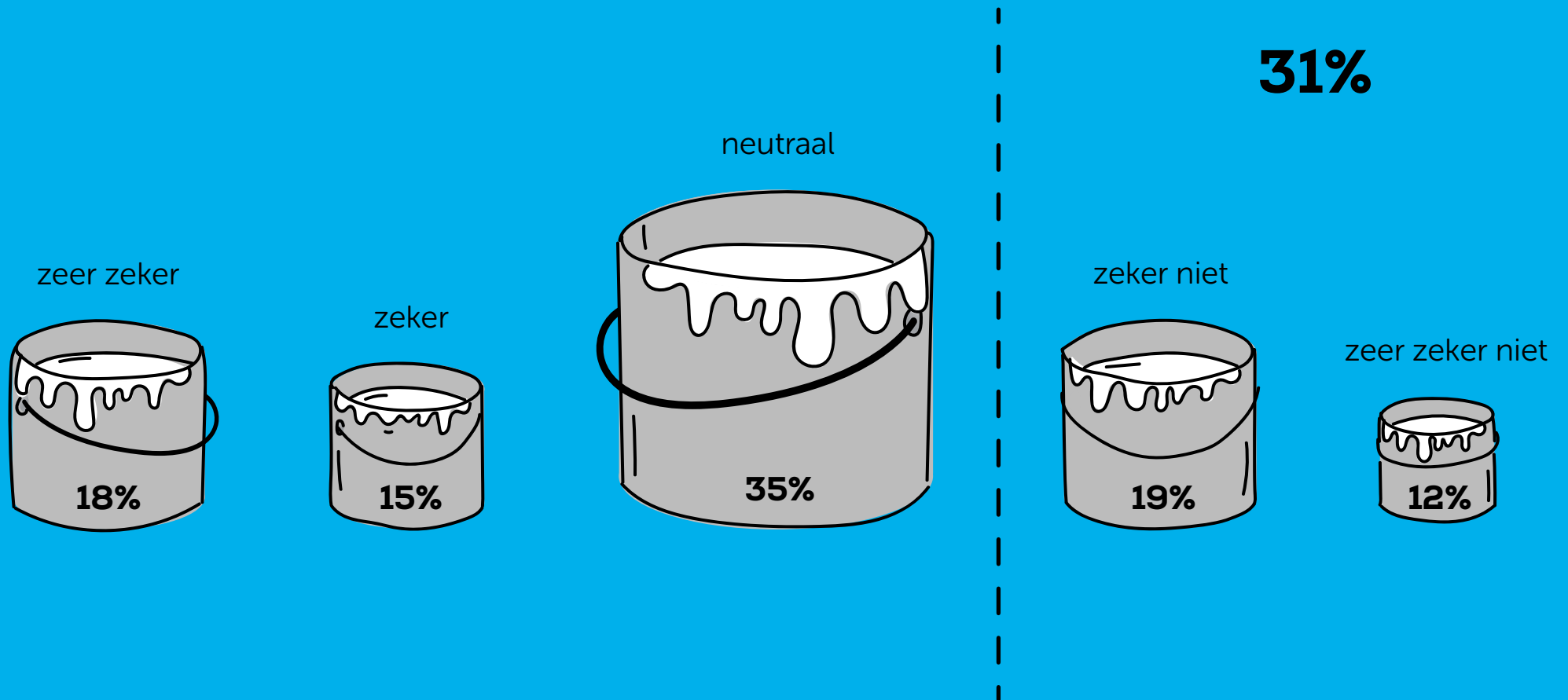


De laatste jaren is de overheid bezig met een nieuwe pensioenwet. Er is ook veel aandacht geweest in de media daarover. Heeft deze op handen zijnde wijziging invloed gehad op uw handelen?

(bij de werkgevers die nog geen pensioenvoorziening in de derde pijler bieden).



Vindt u dat de overheid genoeg doet om u als werkgever te helpen om pensioen te regelen voor uw medewerkers?



U geeft extra salaris ter compensatie voor het ontbreken van een pensioenvoorziening. Welk % van medewerkers schaft daarmee daadwerkelijk een pensioenproduct (lijfrente of banksparen) aan denkt u?



0-25% van onze medewerkers **15%**

26-50% van onze medewerkers **44%**

51-75% van onze medewerkers **25%**

76-100% van onze medewerkers **16%**

Zou u willen dat meer medewerkers daadwerkelijk een pensioenproduct aanschaffen van het extra salaris dat ze krijgen?

(gevraagd aan de werkgevers die denken dat minder dan de helft van hun werknemers daadwerkelijk een pensioenproduct aanschaffen van dat extra salaris).

75%	zegt dat graag te willen
25%	maakt het niet uit

Wat was voor u de belangrijkste reden om deze pensioenvoorziening te bieden? (top-3)

(gevraagd aan de werkgevers die een pensioenvoorziening in de derde pijler bieden)

61%	goed werkgeverschap
27%	aantrekkelijk zijn als werkgever
9%	binding personeel

Wat opvalt als we kijken naar de werkgevers die wél iets hebben geregeld (zoals extra salaris of de derde pijler). Anders dan de groep werkgevers die helemaal niets geregeld hebben voor hun medewerkers:

- Geloven zij veel meer dat medewerkers beter zelf iets kunnen opbouwen (54% versus 34%)
- Willen ze het vaker niet verplicht opleggen aan al hun medewerkers (38% versus 18%).
- Hebben ze vaker weinig vertrouwen in de pensioenaanbieders (35% versus 15%).
- Vinden ze een oplossing in de tweede pijler vaker niet flexibel genoeg (27% versus 14%).

Is uw mening over de pensioenvoorzieningen in de derde pijler veranderd sinds als werkgever zo'n voorziening hebt, in vergelijking met toen u en nog geen had?

(gevraagd aan de werkgevers die een pensioenvoorziening in de derde pijler bieden)

42%	ja
58%	nee

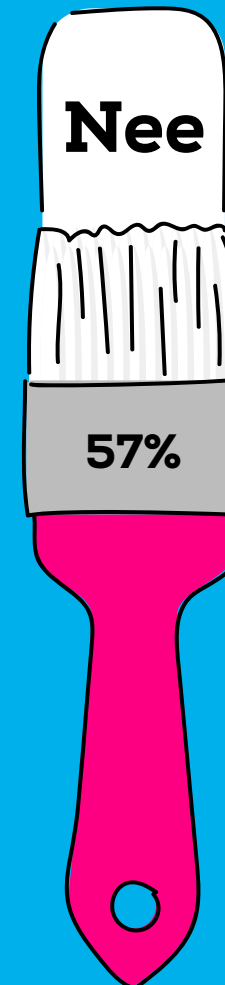
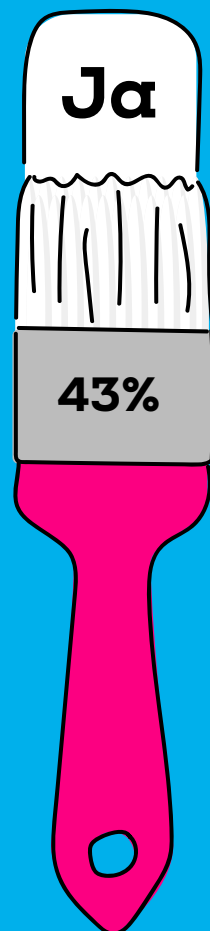
Hoe is uw mening veranderd?

68%	Het blijkt eenvoudiger dan gedacht
46%	Het is flexibeler dan gedacht
31%	Het blijkt ingewikkelder dan gedacht
28%	Het blijkt duurder dan gedacht
5%	Het blijkt goedkoper dan gedacht

U heeft nu nog geen pensioen-voorziening. Hoe groot is de kans dat dit de komende paar jaar wel gaat aanbieden voor uw werknemers?

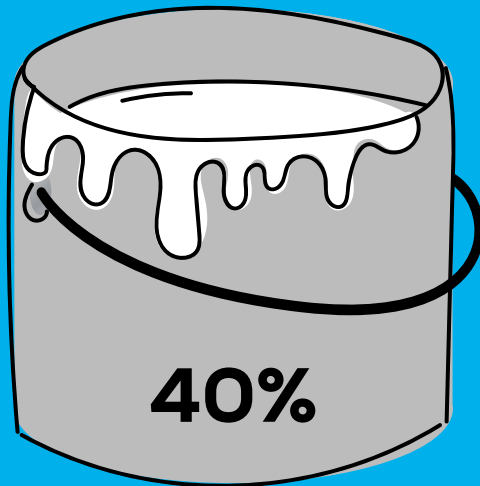
15%	Die kans is vrij groot (meer dan 75%)
42%	Die kans is zeker aanwezig (tussen 25 en 75%)
43%	Die kans is klein (minder dan 25%)

Heeft u het idee dat er tijdens een sollicitatie wel eens een kandidaat is afgehaakt omdat u geen pensioenvoorziening had?

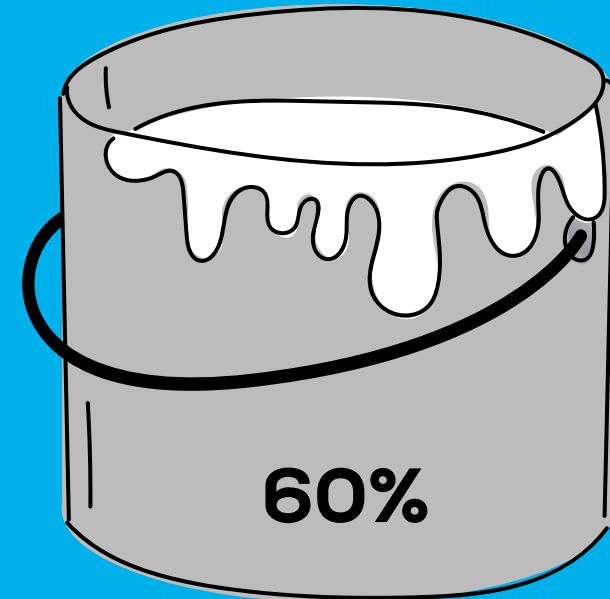


Heeft u het idee dat er wel eens een werknemer vertrokken is omdat jullie geen pensioenvoorziening hebben?

Ja



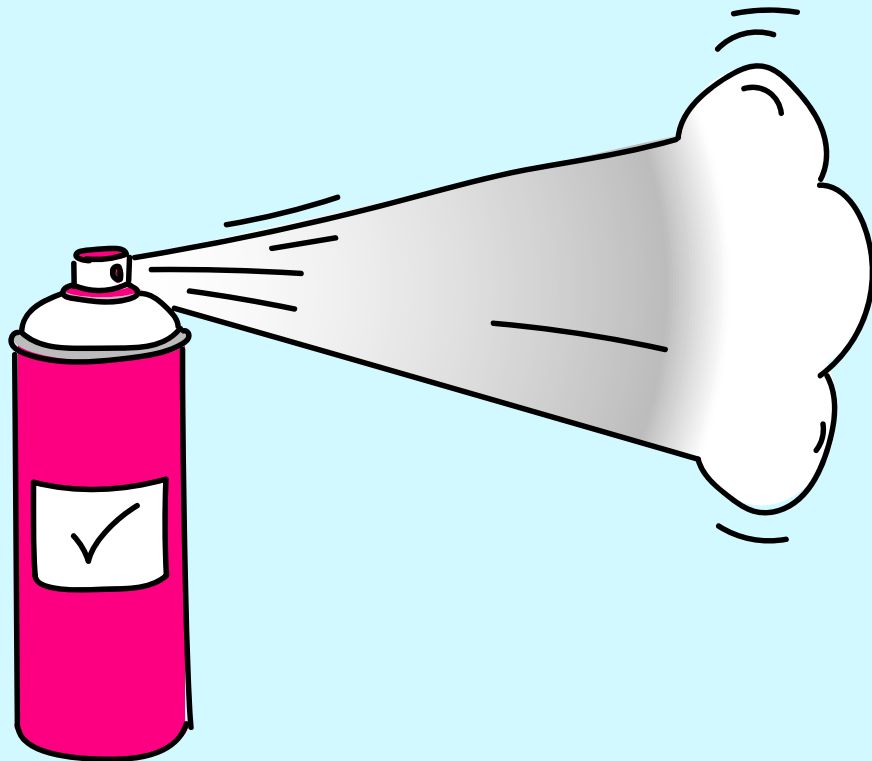
Nee



Conclusie en aanbevelingen

- Het beeld dat de groep werkgevers niets aan de oudedagsvoorziening van hun medewerkers doet klopt niet. Verreweg de meeste werkgevers doen wel degelijk iets. Hetzij extra salaris geven, dan wel een derde pijler pensioenproduct aanbieden.
- Werkgevers die nu extra salaris bieden verwachten echter dat deze bijdrage niet altijd tot een pensioenbestemming leidt. Uit ervaring kan BrightPensioen dit bevestigen. Die werkgevers zouden dit graag anders zien. Als ze bekend zouden zijn geweest met de derde pijler als pensioenmogelijkheid, hadden ze hier waarschijnlijk voor gekozen.
- Eerder [adviseerde](#) de Stichting van de Arbeid (STAR) in het aanvalsplan witte vlek minister Schouten om een basispensioenproduct te ontwikkelen. "Dit dient zo 'standaard' te zijn dat inschakeling van een Wft-gecertificeerde pensioen adviseur niet noodzakelijk is ('execution only')."
- Derde pijler pensioenproducten voldoen reeds aan deze eis. Zowel uit dit onderzoek als uit het advies van de STAR blijkt dit nog niet erg bekend is. Het verdient dan ook aanbeveling meer bekendheid aan deze mogelijkheid te geven. Omdat dit voor bepaalde werkgevers een beter passende pensioenoplossing is.
- Adviseurs zouden hier een belangrijke(r) rol in kunnen spelen. Deze mogelijkheid zou dan ook expliciet in de Wft opleidingen benoemd moeten worden als oplossing voor werkgevers die niet voor pijler 2 wensen te gaan. Doordat pijler 2 en 3 fiscaal grotendeels gelijk zijn getrokken is er op fiscaal gebied weinig verschil tussen een regeling via een PPI en lijfrente oplossingen. Waarbij pijler drie een aantal kenmerken en mogelijkheden heeft, die voor bepaalde werkgevers van belang zijn.





- Nog één belangrijk issue dient te worden opgelost. Een starter die pensioen wil opbouwen via pijler 3, heeft het eerste jaar geen jaarruimte. Doordat gekeken wordt naar het inkomen van het vorig kalenderjaar. Dit speelt bij zowel werknemers als zzp'ers. Dit kan eenvoudig worden opgelost door toetsvrije fiscale ruimte van (bijvoorbeeld) € 5.000 per jaar. Dit is een fiscale ruimte die overeen komt met een inkomen van +/- € 30.000 per jaar. Dit ongeveer de grens is waarboven het voor zelfstandigen pas fiscaal interessant wordt om pensioen op te bouwen. Bovendien scheelt dit de belastingdienst tijd als stortingen onder een bepaald bedrag niet meer gecontroleerd hoeven te worden.
- Op dit moment wordt iemand die via de derde pijler (bijvoorbeeld) 15% inlegt tot de witte vlek gerekend en iemand die een veel lager percentage via de tweede pijler inlegt niet. Het wordt daarom tijd dat mensen die via de derde pijler hun oudedagsvoorziening opbouwen, niet langer tot de witte vlek te gerekend worden. Iets dat eerder dit jaar al [voorgesteld werd](#) door kamerlid Smals.