

Vergaderjaar 2021–2022

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 573

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 februari 2022

Een goed en fatsoenlijk pensioen is voor alle generaties belangrijk. In Nederland is het primair aan sociale partners om een aanvullende pensioenregeling overeen te komen en aan te bieden. Dit is echter niet verplicht. Dat leidt ertoe dat niet alle werknemers pensioen opbouwen via hun werkgever en er een zogenoemde «witte vlek» ontstaat. Maatschappelijk gezien vind ik het wenselijk om de witte vlek zo klein mogelijk te maken. Met de afspraken in het Pensioenakkoord hebben sociale partners zich gecommitteerd om de witte vlek de komende jaren te reduceren.¹ Ook mijn ambtsvoorganger en uw Kamer hebben zich sterk gemaakt voor het verkleinen van de witte vlek. Ik ben voornemens om die lijn voort te zetten en waar mogelijk te verstevigen. Ik richt me daarbij in eerste instantie op de uitwerking van het aanvalsplan witte vlek van de Stichting van de Arbeid (StvdA).

Met het nieuwe pensioenstelsel zal het zwaartepunt van pensioenopbouw naar het begin van de loopbaan verschuiven. Het wordt daarmee des te belangrijker dat meer jongeren, die nu nog ongeveer de helft van de witte vlek vormen, pensioen opbouwen. Aangezien een pensioenregeling een arbeidsvoorwaarde betreft, is het van belang om werkgevers en werknemers te stimuleren en te ondersteunen bij de totstandkoming van de pensioenregeling. Dat verkleint daadwerkelijk de witte vlek maar vereist dat er verschillende achtereenvolgende stappen worden gezet en dat kost tijd. De afgelopen tijd zijn al betekenisvolle maatregelen getroffen door kabinet en sociale partners die de witte vlek kunnen verkleinen. Dat is de invoering van de adequate pensioenregeling voor payrollwerknemers per 1 januari 2021 (als onderdeel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans) en de per 1 januari 2022 verkorte wachttijd voor pensioenopbouw voor werknemers in de uitzendsector, die sociale partners vooruitlopend op de wetgeving zijn overeengekomen. Dit zijn belangrijke maatregelen

¹ Kamerstuk 32 043, nr. 457.

die de komende jaren bijdragen aan het vergroten van het aantal werknemers dat aanvullend pensioen gaat opbouwen.

De meest recente cijfers van het CBS over de witte vlek hebben betrekking op het jaar 2019 en zijn van voor bovengenoemde maatregelen. De cijfers tonen aan dat de omvang van de witte vlek in 2019 een ongeveer gelijke omvang heeft als in 2016, namelijk om en nabij de 13%. Dit toont aan dat een blijvende inspanning wordt gevraagd van mij, van sociale partners en van de pensioensector voor het toegankelijker maken van het opbouwen van een goed pensioen. Ik onderschrijf dan ook het voorstel van de StvdA om de komende periode, samen met de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars en de rijksoverheid, de implementatie van de acties uit het aanvalsplan verder op te pakken en te stimuleren. Parallel aan de uitwerking van het aanvalsplan is het van belang om de ontwikkeling van de omvang van de witte vlek te blijven monitoren en om daarmee te bezien of er aanvullende acties nodig zijn om de witte vlek verder te verkleinen. Gezamenlijk moeten we er de komende jaren voor zorgen dat voor de uiterlijke inwerkingtreding van het nieuwe pensioenstelsel in 2027 de witte vlek substantieel is gereduceerd.

In deze brief informeer ik uw Kamer over de voortgangsrapportage van het aanvalsplan van de StvdA (als bijlage bij deze brief meegestuurd)², over de nieuwe cijfers van het CBS over de omvang van de witte vlek en eventuele vervolgonderzoeken naar de omvang van de witte vlek.³

Voortgangsrapportage

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat de StvdA een aanvalsplan opstelt om de witte vlek terug te dringen. Op 17 juni 2020 heeft de StvdA dit aanvalsplan gepresenteerd. Het verkleinen van de witte vlek vergt een gezamenlijke inspanning van sociale partners, de pensioensector en de overheid. De afgelopen anderhalf jaar heeft de StvdA daarom, in een werkgroep met de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars en mijn ministerie, uitvoering gegeven aan de in het aanvalsplan opgenomen acties. De acties zijn nog niet afgerond. In de voortgangsrapportage geeft de StvdA aan de implementatie van de voorstellen ook de komende tijd op zich te nemen, met de verwachting dat eind 2022 alle actiepunten zijn opgepakt. Ik wil mijn waardering uitspreken voor de wijze waarop de werkgroep met de verschillende acties uit het aanvalsplan aan de slag is gegaan. Ik wil hen eveneens bedanken voor de voortgangsrapportage die zij op 6 december 2021 hebben gepresenteerd.

In de voortgangsrapportage wordt voorts toegelicht wat er is gebeurd met de 22 acties die zijn benoemd in het aanvalsplan. De acties zijn onderverdeeld op basis van de vraag op wie de acties betrekking hebben: «ongebonden werkgevers», «gebonden werkgevers» of alle werkgevers en werknemers gezamenlijk.⁴

De afgelopen anderhalf jaar zijn er belangrijke stappen gezet. Een aantal acties is reeds opgepakt en uitgewerkt (bijvoorbeeld het in het Engels beschikbaar maken van mijnpensioenoverzicht.nl), terwijl andere acties het komende jaar uitgewerkt worden.⁵ Vooralsnog vergt één actie meer

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/02/witte-vlek-op-pensioengebied-2019>.

⁴ Ongebonden werkgevers: werkgevers en hun werknemers die niet gebonden zijn aan een verplichtgestelde (bedrijfstak)pensioenregeling in een sector. Gebonden werkgevers: acties die betrekking hebben op werkgevers en hun werknemers die wel gebonden zijn aan een verplichtgestelde pensioenregeling in een sector.

⁵ Afgeronde actiepunten 2, 3, 5, 16, 19 en (voorlopig) 22.

tijd, die wordt daarom op de langere termijn opgepakt, het betreft het ontwikkelen van een basispensioen-regeling voor kleine werkgevers in de tweede pijler. De StvdA geeft in de voortgangsrapportage aan dat dit besloten is met het oog op de aanstaande wijzigingen van het wettelijk pensioenkader. De uitvoering van dit actiepunt wordt daarom door de StvdA opgepakt na inwerkingtreding van de nieuwe pensioenwet.

In mijn reactie zal ik overkoepelend reageren op de voortgangsrapportage en zal ik specifiek reageren op de actiepunten waar een oproep aan de rijksoverheid wordt gedaan. Hierna zal ik ingaan op een aantal van deze acties.

Ongebonden werkgevers en werknemers

Er zijn acties opgepakt om het pensioenbewustzijn onder werkgevers en werknemers te vergroten. Zo attendeert de Kamer van Koophandel startende ondernemers erop dat het van belang is om na te gaan of er een bedrijfstakpensioenregeling is. Uit de CBS-cijfers blijkt dat relatief veel werknemers in dienst zijn bij een jong of klein bedrijf en geen pensioen opbouwen, de zogenoemde «witte werknemers». Om werkgevers en werknemers tot een pensioenovereenkomst te laten komen, is het belangrijk om werkgevers te stimuleren en te ondersteunen zodat zij snel en makkelijk over de goede informatie kunnen beschikken. Een aantal acties uit het aanvalsplan richt zich daarom op het verlagen van de drempels voor met name kleine (en jonge) werkgevers om een pensioenregeling aan te bieden. Zo is bijvoorbeeld het meld- en informatiepunt geenpensioen.nl bij de SER opgericht. Op die website is onder andere een handreiking te vinden die werkgevers ondersteunt om de stappen te doorlopen om tot een pensioenregeling te komen. Op het moment dat daadwerkelijk een pensioenregeling wordt getroffen, neemt de witte vlek af.

Gebonden werkgevers

De acties uit het aanvalsplan richten zich daarnaast op de gebonden werkgevers. Het gaat daarbij vooral om de actualisering van de werkingssfeer, de implementatie en de uitvoering van de verplichtstelling.⁶ Ook hier geldt dat het belangrijk is dat vele partijen, ieder vanuit diens eigen rol, een bijdrage leveren om de witte vlek te verkleinen. In de voortgangsrapportage wordt de rijksoverheid opgeroepen om een aantal acties op te pakken. Het betreft bijvoorbeeld de oproep om, eventueel samen met de Pensioenfederatie te zoeken naar een alternatief voor de sectorcodes die nu gehanteerd worden om te beoordelen welke werkgevers verplicht zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Deze sectorcodes komen op termijn te vervallen. De vervanging daarvan wordt nog uitgewerkt. Het belang van pensioenfonds wordt daarbij betrokken, zodat zij ook in de toekomst kunnen nagaan wie verplicht deelnemen aan het pensioenfonds. Het vinden van een werkbaar, breed gedragen alternatief kost tijd. Mijn ministerie is in overleg met de Pensioenfederatie om gezamenlijk op zoek te gaan naar mogelijke alternatieven. Daarbij worden de eventuele mogelijkheden van de SBI-codes betrokken. Ik zal daarbij in overleg treden met de hiervoor verantwoordelijke partijen. Dit is een complex vraagstuk omdat de sectorcodes en de SBI-codes door verschillende instanties op verschillende wijze worden gebruikt. Vooralsnog geldt dat pensioenfonds gebruik kunnen maken van de bestaande sectorcodes.

⁶ De werkingssfeer bepaalt, aan de hand van de activiteiten die een werkgever ontplooit, welke werkgevers onder het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds vallen en daarmee verplicht deelnemen aan het pensioenfonds.

Overige maatregelen

Tot slot gaat de voortgangsrapportage nog in op de overige maatregelen. De StvdA roept de rijksoverheid op om bij een herziening van de Aanbestedingswet te bezien of het hebben van een pensioenregeling een voorwaarde kan zijn bij aanbestedingen. De Aanbestedingswet is op Europese regels gebaseerd en biedt mogelijkheden om voorwaarden te verbinden aan het uitvoeren van overheidsopdrachten en deze mee te wegen in een aanbestedingsprocedure. Daarbij geldt dat dergelijke voorwaarden verband moeten houden met het voorwerp van de opdracht. Algemene eisen aan de interne bedrijfsvoering van een inschrijver welke betrekking hebben op het algemeen ondernemingsbeleid vallen daar niet onder en kunnen dus niet bij een aanbesteding als een bijzondere voorwaarde worden opgenomen. Dit vloeit voort uit Europese aanbestedingsrichtlijnen. Een aanpassing om dit wel mogelijk te maken vraagt daarom ook om aanpassing van Europese regels.

Een laatste punt dat ik wil uitlichten is het initiatief vanuit de StvdA om ook komend jaar te bezien of aangesloten kan worden bij toekomstige campagnes om de witte vlek onder de aandacht te brengen. Het belang hiervan onderschrijf ik. In het verlengde hiervan is ook de aanbeveling gedaan om te bezien of werknemers bijvoorbeeld jaarlijks een (standaard) brief of notificatie toegestuurd kunnen krijgen wanneer zij geen pensioen opbouwen, zodat zij niet voor verrassingen komen te staan. Mijn ministerie zal hiervoor de komende tijd in gesprek gaan met de Belastingdienst en daarbij bezien of dit uitvoeringstechnisch op korte termijn haalbaar is. Dit sluit aan bij het initiatief in het StvdA-aanvalsplan om als werkgever de werknemer bewuster te maken of er sprake is van pensioenopbouw. Hiertoe zal de werkgroep van de StvdA dit jaar met salarisadministrateurs in gesprek gaan.

Wachttijd uitzendsector

De StvdA heeft naast de 22 oplossingsrichtingen in het aanvalsplan mijn ambtsvoorganger geadviseerd om de maximale wachttijd voor pensioenopbouw in de uitzendsector in lijn te brengen met de wachttijd die reeds geldt voor de overige sectoren, namelijk maximaal twee maanden in plaats van 26 weken. Dit advies is overgenomen en wordt verankerd in het wetsvoorstel toekomst pensioenen. Vanwege de latere inwerkingtreding van genoemd wetsvoorstel zou de verkorte wachttijd op zich laten wachten.⁷ Sociale partners hebben in plaats van te wachten het heft in eigen handen genomen en de wachttijd vooruitlopend op de nieuwe wet gereduceerd tot 8 gewerkte weken. Vanaf 1 januari 2022 geldt de verkorte wachttijd, dit draagt direct bij aan het verkleinen van de witte vlek.⁸ Ik waardeer deze actieve houding.

Omvang witte vlek

Het onderzoek dat het CBS op 14 januari 2022 heeft gepubliceerd heeft betrekking op de witte vlek in 2019.⁹ De cijfers hebben daarmee betrekking op het jaar voorafgaand aan het aanvalsplan en de genoemde maatregelen. Het onderzoek dient daarmee als een nulmeting met betrekking tot de inzet van sociale partners, de pensioensector en het kabinet ten aanzien van het terugdringen van de witte vlek. De komende jaren zullen de effecten van deze inzet zichtbaar moeten worden.

⁷ Kamerstuk 32 043, nr. 559.

⁸ Alle werknemers die voor 1 januari 2022 tussen de 8 en 26 weken hadden gewerkt beginnen ook gelijk met het opbouwen van pensioen.

⁹ Vanaf 2023 is het CBS in staat om statistieken te rapporteren over het voorafgaande jaar.

In 2019 (peildatum 20 december 2019) waren er 6,98 miljoen werknemers in Nederland. Daarvan bouwden 936 duizend werknemers geen pensioen op via hun werkgever (zogenaamde witte werknemers). De witte vlek in 2019 komt daarmee uit op ongeveer 13,4%. In 2016 waren er 6,56 miljoen werknemers, waarvan 856 duizend witte werknemers, wat neerkwam op een witte vlek van 13,1%.^{10, 11} Dit bete kent dat de witte vlek als aandeel van het totaal aantal werknemers tussen 2016 en 2019 redelijk stabiel was. Uit de onderverdeling van de witte vlek naar karakteristieken van werknemers valt, in vergelijking met de resultaten van 2016, een aantal aspecten op.¹²

Migratieachtergrond

Uit de cijfers van het CBS-onderzoek blijkt dat het aantal werknemers dat geen aanvullend pensioen opbouwt met een 1^e generatie migratieachtergrond met 95 duizend werknemers is toegenomen, van 147 duizend in 2016 naar 242 duizend in 2019.¹³ Tegelijkertijd nam het aantal werknemers op de arbeidsmarkt met een 1^e generatie migratieachtergrond ook toe, van 766 duizend in 2016 naar 1,09 miljoen in 2019. Het percentage werknemers zonder aanvullend pensioen binnen de groep Nederlandse werknemers met een 1^e migratieachtergrond is per saldo toegenomen van 19% in 2016 naar 22% in 2019. Binnen de totale witte vlek is het aandeel werknemers met een 1^e generatie migratieachtergrond toegenomen van 17% in 2016 naar 26% in 2019.

Uit het onderzoek is niet op te maken wanneer deze mensen naar Nederland zijn toegekomen en welke leeftijd zij hebben. Ook is niet duidelijk of deze werknemers tijdelijk verblijven in Nederland of zich permanent zullen vestigen. Bij een permanent verblijf zal het niet opbouwen van aanvullend pensioen en een onvolledige AOW-opbouw gevolgen hebben voor de oudedagsvoorziening. Het aanvullend pensioen is voor tal van werknemers met een onvolledige AOW-opbouw een mogelijkheid om de gevolgen daarvan in de oudedagsvoorziening geheel of gedeeltelijk op te vangen. Waar dat uiteindelijk niet mocht lukken en de oudedagsvoorziening bij gepensioneerd verblijf in Nederland onder het sociaal minimum voor ouderen zou uitkomen, kan een beroep worden gedaan op de Aanvullende inkomensvoorziening voor ouderen (AIO). De AIO is potentieel een belangrijk vangnet voor deze groep en daarom zet ik mij in voor het actief informeren van burgers over hun rechten op AOW en AIO en voor ondersteuning bij het aanvragen daarvan.

Vanwege de in dit onderzoek niet beschikbare kenmerken van de toegenomen groep werknemers met een 1^e generatie migratieachtergrond en de zojuist genoemde potentiële gevolgen, zal ik het CBS vragen om aanvullend onderzoek te doen naar de kenmerken en karakteristieken van werknemers met een migratieachtergrond, met nadruk op diegenen

¹⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/45/witte-vlek-op-pensioengebied-2016>.

¹¹ In het aanvalsplan heeft de StvdA de omvang en de samenstelling van de witte vlek nader geanalyseerd. Daaruit bleek de daadwerkelijke omvang geringer dan 13%, waarschijnlijk lag die tussen de 9% en 10%. In het aanvalsplan worden alle situaties van de nadere analyse naar de omvang beschreven. Er bleek kortom, dat de witte vlek kleiner was dan 13%. Deze analyse is niet herhaald, maar voor zover data beschikbaar, zijn deze aspecten opgenomen in deze brief.

¹² Hierbij dient opgemerkt te worden dat de cijfers een eenmalige opname zijn en geen mobiliteit weergeven tussen de groepen. De cijfers geven niet aan of de werknemers met een jaarloon onder € 35.000 in 2016 in 2019 nog steeds in die categorie vallen of dat deze werknemers inmiddels een hoger loon hebben en/of werken bij een werkgever met een pensioenregeling of zelfstandige zijn geworden.

¹³ Het betreft zowel personen met een Nederlands paspoort als mensen zonder. In het geval van arbeidsmigranten worden zij alleen meegeteld wanneer zij werken bij een Nederlands bedrijf of via een Nederlands uitzend/detacheringsbureau.

die geen aanvullend pensioen opbouwen. De uitkomsten van dit onderzoek zal ik vervolgens bespreken met de StvdA om te bezien of er aanvullende maatregelen nodig zijn.

Vermogen huishouden¹⁴

Het aantal «witte werknemers» in een huishouden met een vermogen minder dan 10.000 euro of tussen de 10.000 en 20.000 euro is zowel absoluut als relatief afgenomen. In 2016 betrof dit 430 duizend witte werknemers (50%), terwijl dit in 2019 348 duizend witte werknemers betrof (37%). Bij de witte werknemers in een huishouden met een hoger vermogen is het tegengestelde te zien. Bij vermogens van 50.000 euro tot 100.000 euro en vooral bij vermogens van 100.000 euro en meer is een sterke toename te zien. Gezamenlijk betrof de groep witte werknemers in huishoudens met genoemde hogere vermogens in 2016 nog 31% van de witte vlek, in 2019 was dit 40%.

Werknemers boven en onder WML

In het onderzoek van het CBS naar de omvang van de witte vlek in 2016 werd een uitsplitsing gemaakt naar werknemers en witte werknemers met een fiscaal jaarloon boven het wettelijk minimumloon (WML). Daaruit bleek dat van de in totaal 6,56 miljoen werknemers 6,16 miljoen werknemers een fiscaal jaarloon hadden boven het WML, er waren dus 400 duizend werknemers met een fiscaal jaarloon onder het WML. Over die laatste groep werden destijds geen aanvullende gegevens gevraagd. In dit onderzoek is het CBS gevraagd om dat wel inzichtelijk te maken. Daaruit blijkt dat er in 2019 350 duizend werknemers met een fiscaal jaarloon onder het WML waren, waarvan 143 duizend witte werknemers. Deze groep bestaat voor het overgrote deel uit 21- tot 35-jarigen (250 duizend werknemers waarvan 105 duizend witte werknemers). Het zijn in grote mate alleenstaanden en/of werknemers met een flexibel dienstverband. Het is zeer waarschijnlijk dat hierin veel studenten met een tijdelijke (bij)baan zijn vertegenwoordigd. De redenen waarom zij geen pensioen opbouwen zijn niet op te maken uit dit onderzoek. Dit kan gedeeltelijk verklaard worden doordat het inkomen niet hoger ligt dan de franchise waardoor pensioenopbouw niet plaatsvindt.¹⁵

Uitzendkrachten en payroll

Het CBS heeft wederom inzage gegeven in de categorie uitzendkrachten. Daaruit blijkt dat van de 435 duizend werknemers, 170 duizend werknemers minder dan een halfjaar in dienst waren bij dezelfde werkgever op het peilmoment. Daarvan hadden 50 duizend werknemers desondanks actieve pensioenaanspraken en 120 duizend werknemers hadden geen actieve pensioenaanspraken. Bij een aanname dat het aantal werknemers evenredig is verdeeld over de tijd, kan worden gesteld dat de verkorting van de wachttijd ertoe leidt dat ongeveer 118 duizend werknemers in de uitzendsector (eerder) zullen beginnen met het

¹⁴ Definitie CBS: Totale som van het vermogen van particuliere huishoudens. Vermogen is het saldo van bezittingen en schulden. Bezittingen worden gevormd door bank- en spaartegoeden, effecten, de eigen woning, overig onroerend goed, ondernemingsvermogen, aanmerkelijk belang en de overige bezittingen. De schulden omvatten onder meer schulden ten behoeve van een eigen woning en consumptief krediet.

¹⁵ Het pensioen bestaat uit de AOW en een aanvullend pensioen. In de meeste pensioenregelingen wordt globaal rekening gehouden met de AOW door over het eerste gedeelte van het inkomen (de franchise) geen aanvullend pensioen op te bouwen.

opbouwen van pensioen.¹⁶ Deze maatregel verkleint in dat geval de witte vlek significant, van 936 duizend witte werknemers naar 818 duizend witte werknemers. Ook de wettelijke verplichting voor een adequate pensioenregeling voor payroll-werknemers (ingegaan per 1 januari 2021) is nog niet verwerkt in deze cijfers van het CBS. Dat betreft 20 duizend witte werknemers. Het totaal aantal witte werknemers zou daarmee dalen naar 798 duizend. Op een totaal van 6,96 miljoen werknemers betekent dit een daling van de witte vlek van 13,4% naar 11,4%.

Grootte en leeftijd bedrijf

De onderverdeling van de witte vlek naar grootte en leeftijd van het bedrijf toont grotendeels een vergelijkbaar beeld met de cijfers uit 2016. Kleine bedrijven (met 1 tot 10 werkzame personen) hadden in 2019 gezamenlijk 283 duizend witte werknemers in dienst (30% van de witte vlek). Bedrijven die korter dan twee jaar bestonden op het peilmoment hadden in 2019 62 duizend witte werknemers in dienst (7%), in 2016 waren dit er nog 85 duizend (10%). Daarbij is wel de kanttekening te maken dat het aantal zogenaamde jonge bedrijven ook aanzienlijk is afgenomen, in 2019 waren dit er 223 duizend terwijl dit er in 2016 nog 376 duizend waren. Ook is er een relatief groot aandeel witte werknemers binnen het totaal van werknemers bij jonge en kleine bedrijven. In 2019 was dit bij kleine bedrijven ongeveer 36% (wat neerkomt op 283 duizend witte werknemers) en bij jonge bedrijven 28% (wat neerkomt op 62 duizend witte werknemers). In het aanvalsplan zijn veel maatregelen¹⁷ gericht op startende en kleine werkgevers, deze cijfers tonen te meer aan dat die maatregelen van groot belang zijn.

Vervolg

Het terugdringen van de witte vlek vereist een continue inspanning van sociale partners, de pensioensector en van het kabinet. De nieuwe cijfers van het CBS laten des te meer zien dat de omvang van de witte vlek geen tijdelijk fenomeen is. Hoewel de cijfers betrekking hebben op een moment van voor het aanvalsplan en er sindsdien aanvullende maatregelen zijn getroffen zoals de adequate pensioenregeling voor payrollwerknemers en de verkorting van de wachttijd, blijft het om inspanning vragen. Deze inspanning zal zich minimaal uiten in de verdere uitwerking en implementatie van het aanvalsplan witte vlek van de StvdA. Ik kijk daarom ook uit naar het volgende rapport van de StvdA.

Daarna zijn er minstens twee belangrijke weegmomenten. De eerste is wanneer cijfers beschikbaar zijn over 2022, een jaar voor afronding van de implementatie van de acties uit het aanvalsplan, naar verwachting zijn deze medio 2023 beschikbaar. Mijn streven is om dan het volgende CBS-onderzoek uit te laten voeren.

¹⁶ Daarmee wordt bedoeld dat 1/26^e van het deelnemersbestand 1 week werkzaam is, 1/26^e 2 weken werkzaam is, enzovoorts. Dat betekent dat met de verkorte wachttijd naar 8 gewerkte weken 8/26^e (van 170 duizend werknemers, dit betreft 52 duizend werknemers) nog steeds geen pensioen opbouwt en dat 18/26^e (van 170 duizend werknemers, dit betreft 118 duizend werknemers) per 1 januari 2022 begint met opbouwen van pensioen.

¹⁷ De actiepunten 4, 5, 7, 8, 9, 12, 15 maar ook de acties die gericht zijn op bewustwording (1, 19 en 20) zijn in meer of mindere mate gericht op startende en/of kleine werkgevers.

Het tweede moment is wanneer onderzoek mogelijk is met cijfers over 2024, een jaar na afronding van de implementatie van de acties uit het aanvalsplan, naar verwachting is dit medio 2025, een goed moment om te bezien of de witte vlek substantieel is gereduceerd.

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten

**Overzicht werknemers en witte werknemers naar kenmerken
2016 en 2019 (aantallen x 1.000; tussen haakjes percentage
weergegeven als aandeel van de totale witte vlek; bron: CBS)**

	Werknemers totaal		Witte werknemers	
	2016	2019	2016	2019
Totaal	6 556	6 983	856	936
<i>Geslacht</i>				
Man	3 421	3 603	471 (55%)	509 (54%)
Vrouw	3 135	3 381	386 (45%)	427 (46%)
<i>Migratieachtergrond</i>				
Nederlandse achtergrond	5 105	5 241	556 (65%)	561 (60%)
1e generatie migratieachtergrond	766	1 093	147 (17%)	242 (26%)
2e generatie migratieachtergrond	543	608	88 (10%)	94 (10%)
<i>Wel/geen partner</i>				
Alleenstaand	2 244	2 501	431 (50%)	486 (52%)
Partner zonder baan of jaarloon onder WML	862	777	99 (12%)	96 (10%)
Partner met baan en jaarloon boven WML, geen witte vlek	2 799	2 985	231 (27%)	245 (26%)
Partner met baan en jaarloon boven WML, wel witte vlek	337	373	62 (7%)	71 (8%)
Partner is zelfstandige	314	348	34 (4%)	38 (4%)
<i>Gestandaardiseerd huishoudensinkomen</i>				
Minder dan 20 000 euro	890	688	202 (24%)	177 (19%)
20 000 tot 30 000 euro	2 131	1 884	235 (28%)	209 (22%)
30 000 tot 40 000 euro	1 914	2 144	178 (21%)	198 (21%)
40 000 tot 50 000 euro	857	1 165	80 (9%)	113 (12%)
50 000 euro en meer	509	764	59 (7%)	94 (10%)
<i>Bezit eigen woning</i>				
Wel eigen woning	4 446	4 638	432 (51%)	457 (49%)
Geen eigen woning	1 840	1 994	320 (37%)	331 (35%)
<i>Vermogen huishouden</i>				
Minder dan 10 000 euro	2 749	1 979	388 (45%)	311 (33%)
10 000 tot 20 000 euro	357	331	42 (5%)	37 (4%)
20 000 tot 50 000 euro	625	729	63 (7%)	71 (8%)
50 000 tot 100 000 euro	639	859	60 (7%)	78 (8%)
100 000 euro en meer	1 931	2 747	202 (24%)	294 (31%)
<i>Jaarloon als werknemer</i>				
Minder dan 35 000 euro	4 115	3 922	682 (80%)	695 (74%)
35 000 – 70 000 euro	2 030	2 478	133 (16%)	182 (19%)
Meer dan 70 000 euro	411	584	41 (5%)	60 (6%)
<i>Soort dienstverband</i>				
Vast	4 490	4 768	347 (41%)	385 (41%)
Flexibel (flexibel aantal uren of tijdelijk dienstverband)	2 066	2 215	509 (59%)	551 (59%)
<i>Economische activiteit bedrijf</i>				
Landbouw, visserij, bouwnijverheid en industrie	988	1 063	79 (9%)	86 (9%)
Commerciële dienstverlening	3 185	3 392	598 (70%)	646 (69%)
Niet-commerciële dienstverlening	2 121	2 268	113 (13%)	136 (15%)
<i>Grootte bedrijf</i>				
1 tot 10 werkzame personen	780	784	267 (31%)	283 (30%)
10 tot 50 werkzame personen	1 037	1 100	170 (20%)	183 (20%)
50 tot 100 werkzame personen	506	536	58 (7%)	60 (6%)
100 of meer werkzame personen	4 234	4 564	362 (42%)	410 (44%)
<i>Leeftijd bedrijf</i>				
Korter dan 2 jaar	376	223	85 (10%)	62 (7%)
2 tot 5 jaar	499	560	97 (11%)	113 (12%)
5 tot 8 jaar	511	516	87 (10%)	97 (10%)
8 jaar of langer	5 102	5 634	547 (64%)	626 (67%)