

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. mevrouw drs. M.L.J. Paul, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 80901
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 31 oktober 2025
Ons kenmerk : S.A. 25.31442 / JV
Betreft : Voortgangsrapportage Aanvalsplan witte vlek pensioen

Geachte mevrouw Paul,

Eind september 2025 zijn door het CBS nieuwe cijfers gepubliceerd over werknemers en hun pensioenopbouw. Deze cijfers (peildatum 22 december 2023) laten zien dat de ingezette daling van het aantal werknemers zonder pensioenregeling ('witte vlek') zich voortzet.

Zoals bekend vindt de Stichting van de Arbeid het belangrijk dat werknemers pensioen opbouwen. Niet alleen vanwege het individueel belang maar ook vanwege het maatschappelijk en economisch belang. In 2020 presenteerde de Stichting van de Arbeid daarom het *Aanvalsplan witte vlek*, waarmee een daling van het aantal werknemers zonder pensioenregeling wordt beoogd. Dit aanvalsplan wordt in samenwerking met uw ministerie, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars door een werkgroep van de Stichting geïmplementeerd. In deze brief informeert de Stichting u over de voortgang.

Aanpak witte vlek pensioen

Het Aanvalsplan is een meerjarenplan dat mede op verzoek van uw ministerie en de Tweede Kamer is opgesteld in 2020. In oktober 2022 heeft de Stichting van de Arbeid een aangescherpt Aanvalsplan uitgebracht en in 2024 is de laatste voortgangsrapportage gepubliceerd. In het Aanvalsplan zijn 22 acties opgenomen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers terug te dringen. 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 en de SER.

Onderzoek CBS

Op 29 september 2025 zijn nieuwe cijfers over de omvang van de witte vlek gepubliceerd door het CBS. Hierbij zijn de werknemers vanaf 21 jaar in kaart gebracht.

De Stichting van de Arbeid heeft de ambitie het aantal werknemers zonder pensioenregeling in 2027 met 50% terug te brengen ten opzichte van de cijfers uit 2019. Deze ambitie is ook opgenomen in de *Wet toekomst pensioenen* (Wtp). De cijfers van het CBS hebben betrekking op de stand van zaken eind 2023 en betreft sinds 2019 een daling van 30,6% van het aantal werknemers zonder pensioenregeling ten opzichte van het totaal aantal werknemers. Hiermee zet de daling zich voort gelet op de cijfers eind 2022 toen dit percentage nog 22,4% was.

De Stichting van de Arbeid is het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP

Tabel 1: Omvang witte vlek

x 1000	2019	2022	2023
Aantal werknemers	6.983	7.248	7.317
Aantal werknemers zonder pensioenregeling	936	756	680
Omvang witte vlek	13,4%	10,4%	9,3%

Vergeleken met de vorige rapportage, een jaar geleden, is het aantal werknemers zonder pensioen in absolute termen afgenomen met 76.000 werknemers. Dit terwijl het totaal aantal werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt in dat jaar is toegenomen met 69.000.

Een deel van de daling (ongeveer 35.000 werknemers) komt door de afname van het aantal uitzendkrachten zonder pensioen. Voor een deel komt deze afname omdat het aantal mensen dat werkzaam is als uitzendkracht in absolute zin is afgenomen.¹ Een andere reden is dat sociale partners in de uitzendsector vanaf 1 juli 2023 de zogenaamde wachttijd van acht weken in de pensioenregelingen van uitzendkrachten hebben afgeschaft. Het aandeel van de werknemers in de uitzendsector dat geen pensioen opbouwt is daardoor sinds de vorige meting afgenomen van 11% naar 3%. In 2019, bij de start van deze monitoring, was het aandeel uitzendkrachten zonder pensioenopbouw nog 32%. De grootste stap die gezet is om ervoor te zorgen dat deze werknemers wel pensioen opbouwen, is al eerder gezet. Sinds 1 januari 2022 is namelijk de wachttijd voor uitzendkrachten, dus de periode waarin zij geen pensioen opbouwden, verkort van 26 naar acht weken, waarna de algehele afschaffing van de wachttijd per 1 juli 2023 volgde. Het kritisch kijken naar de wachttijd was onder meer een oproep aan cao-partijen vanuit het Aanvalsplan.

De verdere afname van het aantal werknemers zonder pensioenopbouw – een meerderheid van de totale daling – is niet te danken aan veranderende wetgeving voor uitzendkrachten. Het is aannemelijk dat bredere arbeidsmarkteffecten tot deze daling hebben geleid. Zo is de onderhandelingspositie van werknemers door de krappe arbeidsmarkt over het algemeen goed, waardoor werknemers wellicht meer mogelijkheden hebben om additionele eisen te stellen waaronder pensioenregelingen.

De Stichting is positief over de reductie van de witte vlek maar ziet de noodzaak om zich te blijven inspannen om met de uitwerking van de acties uit het Aanvalsplan het aantal werknemers zonder pensioenopbouw verder te verkleinen. Zij benadrukt dat het terugdringen van het aantal werknemers zonder pensioen blijvend aandacht behoeft, niet alleen van sociale partners maar ook van andere partijen. De inzet van alle betrokken partijen blijft immers nodig om de doelstelling van een halvering van de witte vlek te realiseren.

Meeste punten uit Aanvalsplan in uitvoering gebracht

Zoals ook in de vorige voortgangsrapportage werd gemeld, zijn de meeste van de 22 benoemde acties inmiddels in uitvoering gebracht. Een deel van deze acties vloeit voort uit de inwerkingtreding van de Wtp waarin een aantal van de beoogde acties vanuit het Aanvalsplan wettelijk zijn verankerd. Ten opzichte van de vorige voortgangsrapportage zijn in het afgelopen jaar de volgende stappen gezet die tot doel hebben de witte vlek te verkleinen.

- In 2023 is een oproep gedaan aan grote vacaturesites om in vacatureteksten expliciet te melden of pensioen in het arbeidsvoorwaardenpakket is opgenomen. In de eerste helft van 2024 is door de Stichting van de Arbeid een onderzoek gedaan naar pensioen in vacatureteksten.

¹ De sector is gekrompen van 383.000 werknemers in 2022 naar 351.000 werknemers in 2023.

De arbeidsvoorwaarde pensioen blijkt zeer beperkt opgenomen te worden in vacatureteksten. Vervolgacties op dit onderzoek worden door de Stichting van de Arbeid nader vormgegeven.

- In overleg met de Sollicitatiecodecommissie is de sollicitatiecode van de NVP² aangepast. In deze code, die begin september 2025 gepubliceerd is, is opgenomen dat het wervingsprofiel (dat gebruikt wordt bij een vacature) de aanwezigheid van een eventuele pensioenregeling bevat.
- Werkgeversverenigingen VNO-NCW en MKB-Nederland hebben in 2024 en 2025 meerdere campagnes gevoerd om werkgevers aan te sporen om een pensioenregeling aan te bieden aan werknemers. Dit hebben zij onder andere gedaan via een regeling waarbij de werkgever een financiële tegemoetkoming krijgt voor de opstartkosten die betrekking hebben op het inhuren van een pensioenadviseur.

Helaas moet de Stichting ook constateren dat een aantal acties niet (ten volle) tot uitvoer gebracht kunnen worden omdat hiervoor de inzet van andere partijen ook nodig is en dit voor hen niet altijd haalbaar of uitvoerbaar is gebleken.

Nadere acties en hulp vereist

Vanuit het (aangescherpte) Aanvalsplan voor het terugbrengen van het aantal werknemers zonder pensioenregeling dient komend jaar nog een aantal acties verder uitgewerkt te worden. Bij deze punten heeft de overheid een belangrijke rol. De Stichting verzoekt deze punten spoedig verder uit te werken.

Vervolgplanning

De Stichting van de Arbeid is zich ervan bewust dat het halen van de reductiedoelstelling de nodige actie blijft vergen. Een nadere analyse van de recent gepubliceerde cijfers omtrent de witte vlek door het CBS moet nog plaatsvinden, om op grond daarvan bijvoorbeeld tot meer sectorgerichte acties te komen.

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 geboden blijft worden bij het uitvoeren van deze acties. Op die manier kunnen de acties leiden tot een verkleining van de witte vlek onder werknemers waarmee zowel het individuele als het (macro-)economische en maatschappelijke belang gediend is.

Met vriendelijke groet,
STICHTING VAN DE ARBEID



Eddy Haket, secretaris

Bijlage: Overzicht van lopende acties uit het (aangescherpte) Aanvalsplan witte vlek

² <https://www.nvp-hrnetwerk.nl/nl/sollicitatiecode>

Bijlage: Overzicht van de acties uit het (aangescherpte) Aanvalsplan witte vlek

1. Campagne pensioenbewustzijn

Beschrijving actie-punt	- Oproep aan overheid om samen met pensioensector campagne te starten om pensioenbewustzijn te vergroten, specifiek gericht op jongeren en bij introductie nieuw stelsel. - Verkenning mogelijkheden werknemers automatisch bericht te sturen (na inloggen) wanneer er geen pensioenopbouw is (via Belastingdienst / mijnpensioen-overzicht.nl).
Gerealiseerd	- Vanaf eind 2024 liep een campagne gericht op werkgevers die nog geen pensioenregeling voor hun werknemers getroffen hebben. In de campagne worden deze werkgevers aangespoord het gesprek hierover aan te gaan met hun werknemers en worden concrete voorbeelden gedeeld van pensioenlasten.
Nog af te ronden	- De Stichting adviseert om de campagne de komende jaren voort te zetten.

2. Startende ondernemers voorlichten

Beschrijving actie-punt	- De Stichting pleit ervoor dat in de voorlichting aan startende werkgevers erop gewezen wordt dat nagegaan moet worden of er een bedrijfstakpensioenregeling van toepassing is. Als er geen bedrijfstakpensioenregeling is, kan de werkgever er vervolgens op worden geattendeerd dat het opbouwen van pensioen in het kader van goed werkgeverschap gewenst is.
Gerealiseerd	- Er is diverse malen contact geweest met de KvK. Doorverwijzing naar digitale informatie van de Stichting van de Arbeid wordt gerealiseerd. - Door de Stichting van de Arbeid zijn de teksten van de KvK op ondernemersplein.nl over pensioenaangelegenheden kritisch bezien en zijn suggesties voor verbeteringen aangereikt. - De Pensioenfederatie heeft de tool '<i>Bij welk pensioenfonds hoor ik</i>' ontwikkeld en gelanceerd. Deze tool, waarmee werkgevers kunnen nagaan of zij onder een verplichtgesteld pensioenfonds vallen, is onder meer via de KvK bereikbaar.
Niet gerealiseerd	- In samenwerking met de KvK een 'verjaardagskaart' ontwikkelen die na omekomst van twee of drie jaar aan startende ondernemers via digitale weg door de KvK kan worden gestuurd. Hierin zou naast felicitaties ook de vraag of er inmiddels een pensioenvoorziening is getroffen voor de werknemers en de boodschap dat het aanbieden van de arbeidsvoorwaarde pensioen hoort bij een 'volwassen werkgever' kunnen worden opgenomen. De Stichting nam hiertoe in 2025 initiatief. Dit actiepunt is besproken met de KvK, maar blijkt niet haalbaar te zijn.

3. Execution only / basispensioenregeling ('instapregeling')

Beschrijving actie-punt	- Om kleine (en startende) werkgevers ten dienste te zijn, stelt de Stichting van de Arbeid voor dat sociale partners samen met de pensioensector en indien gewenst in afstemming met de AFM, een basispensioenregeling voor kleine werkgevers ontwikkelen waarbij ook de zorgplicht binnen de wettelijke mogelijkheden zoveel mogelijk wordt ondervangen. Deze basispensioenregeling wordt zo vormgegeven dat sprake is van een ingroeimodel waarbij een laagdrempelige 'instapregeling' binnen enkele jaren stapsgewijs toegroeit naar een 'volwaardig' pensioenproduct.
Gerealiseerd	- Onderzoek naar bestaande mogelijkheden en wensen. Daaruit is gebleken dat dat een basispensioenregeling al wordt aangeboden door meerdere uitvoerders.

	Deze bestaande regelingen spitsen zich (ook) toe op kleine startende werkgevers die nog geen pensioenregeling hebben. Dit is de reden dat de Stichting van de Arbeid met <u>een brief</u> op 5 juli 2024 alle pensioenuitvoerders hebben opgeroepen om een basispensioenregeling aan te bieden.
Nog af te ronden	- Dit actiepunt lijkt verder niet nodig te zijn omdat er al DC-producten worden aangeboden die als basispensioenregeling kunnen worden opgevat.

4. Actualisering werkingssfeer

Beschrijving actiepunt	- Het actueel houden van de werkingssferen voor de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen is voor het tegengaan van de witte vlekken binnen sectoren van groot belang. Sociale partners moeten nieuwe ontwikkelingen binnen de sector goed in beeld krijgen en de activiteiten zoveel mogelijk onder de verplichtstelling van de pensioenregeling brengen voor zover de representativiteit dit toelaat. Het is voor de helderheid van de werkingssferen en de reputatie van de pensioensector goed dat cao-partijen en pensioenfondsen in aanpalende bedrijfstakken de werkingssferen veelal onderling goed op elkaar afstemmen om te voorkomen dat er een overlap dan wel een grijs gebied ontstaat. In samenhang met de genoemde punten zouden cao-partijen ook kunnen besluiten om de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds - voor zover mogelijk binnen de bandbreedte van de representativiteit – uit te breiden om een verplichtstelling af te dwingen voor bedrijven die andersoortige activiteiten ontplooiën maar die wel een nauwe samenhang hebben met de sector. Dit kan alleen indien daar draagvlak voor bestaat en past binnen de bandbreedte van de representativiteit. Op deze manier kan een witte vlek worden weggenomen. Het is gewenst dat cao-partijen bij de bepaling van de werkingssfeer zoveel mogelijk aansluiting zoeken bij de wijze waarop de SBI-indeling wordt bepaald.
Gerealiseerd	- Cao-partijen zijn opgeroepen om de werkingssfeer te actualiseren en deze vervolgens periodiek (ten minste eens per vijf jaar) te herzien en - voor zover dit nog niet gebeurt - af te stemmen met cao-partijen en pensioenfondsen van aanpalende sectoren. Door de verlaging van de minimale toetredingsleeftijden hebben een groot aantal sectoren opnieuw hun verplichtstelling moeten aanvragen. Bij aanvragen voor een verplichtstelling kijkt het ministerie van SZW kritisch naar de werkingssferen en roept zo nodig cao-partijen op overleg te plegen met aanpalende sectoren. Dit onderwerp behoeft blijvend aandacht.
Nog af te ronden	- Onderzoek naar sectoren met een grote witte vlek door gesprekken in de sectoren.

5. Sluitende SBI-indeling

Beschrijving actiepunt	- De KvK en daardoor ook het CBS beschikken niet altijd over actuele SBI-codes. Voor een goede implementatie en uitvoering van de verplichtstelling zal het effectief zijn als de SBI-codering beter aansluit op de praktijk en checks ook worden uitgevoerd bij kleine bedrijven.
Gerealiseerd	- Actualisering van de SBI-codering wordt mede vanwege Europese regelgeving in 2025 opgepakt.
Nog af te ronden	- Check op de aansluiting van SBI-codering op de praktijk. - Dit actiepunt is grotendeels afgerond hoewel blijvende aandacht nodig is, mede vanwege de Europese actualisering.

6. Doorverwijzing naar pensioenfondsen

Beschrijving actie-punt	- Het opzetten van een module waarmee ondernemers bij inschrijving of bij de wijziging van bedrijfsactiviteiten automatisch bericht krijgen bij welk pensioenfondsen ze al dan niet verplicht zijn ingeschreven.
Gerealiseerd	- Inmiddels is de tool <i>'Bij welk pensioenfondsen hoor ik'</i> gelanceerd door de Pensioenfederatie.
Nog af te ronden	- Onderzoek naar de mogelijkheid bij inschrijving of wijziging van de inschrijving bij de KvK een automatisch bericht te krijgen bij welk pensioenfondsen de werkgever hoort.

7. Attendering in vacatures, op loonstrookjes en jaaropgave

Beschrijving actie-punt	- De werkgever kan de werknemer bewuster maken van het feit of er sprake is van pensioenopbouw door aandacht aan pensioen te besteden in vacatureteksten, op de loonstrook en op de jaaropgave.
Gerealiseerd	- Onderzoek naar pensioen in vacatureteksten is door de Stichting van de Arbeid gedaan. Hieruit blijkt dat pensioen als arbeidsvoorwaarde slechts zeer beperkt in vacatureteksten voorkomt. - De Stichting heeft er bij de NVP op aangedrongen bij een volgende aanpassing van de Sollicitatiecode aandacht te schenken aan de arbeidsvoorwaarde pensioen. Dit is inmiddels gerealiseerd (nieuwe <u>NVP-code</u> is op 2 september 2025 in samenwerking met de StvdA gepubliceerd). - Pensioen op de loonstrook is wettelijk vastgelegd. De bepaling wordt aangepast om dit uitvoerbaar te maken. Deze wijziging loopt mee in het wetsvoorstel toezeggingen pensioenonderwerpen waar op dit moment door het ministerie aan gewerkt wordt. - Aan grote vacaturesites is de oproep gedaan om in vacatureteksten expliciet te melden of er wel of geen pensioen in het arbeidsvoorwaardenpakket is opgenomen.
Nog af te ronden	- Uitwerking verplichting pensioen op loonstrook (inclusief een wettelijke invoeringsdatum).

8. Onderzoek aanbestedingen

Beschrijving actie-punt	- De Stichting 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	- In maart 2025 heeft de minister middels een Kamerbrief laten weten dat <i>'het introduceren van wetgeving om te verplichten dat aanbestedende diensten bij opdrachten die betrekking hebben op sectoren waarin geen verplichtstelling geldt pensioenvoorwaarden opnemen, niet doelmatig en doeltreffend is.'</i> In een brief van 15 oktober 2025 over het cao-stelsel heeft de minister, na een herhaalde oproep van de Stichting van de Arbeid, laten weten dat op dit moment een EU-traject loopt om Europese aanbestedingsregels te herzien. Daarin zullen ook de (on)mogelijkheden voor het opnemen van sociale criteria, zoals arbeidsvoorwaarden bij aanbestedingen worden onderzocht.
Nog af te ronden	Dit actiepunt is verder aan de overheid waarbij de Stichting dit nauw zal blijven volgen.