

'Witte vlek' pensioenen kleiner dan gedacht

02-10-2023 08:00

Witte vlek pensioenen kleiner dan gedacht

Werkgevers zonder een pensioenregeling in de tweede pijler worden door politiek Den Haag de 'witte vlek' genoemd. Alsof die werkgevers helemaal niets zouden doen aan pensioen voor hun werknemers. Dat is geen juist beeld blijkt uit onderzoek.*



*Bron: onderzoek door MWM2 Lov. BrightPensioen

BrightPensioen

Werkgevers zonder een pensioenregeling in de tweede pijler worden door politiek Den Haag de 'witte vlek' genoemd. Alsof 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. Dit blijkt uit zojuist afgerond onderzoek* gedaan door onderzoeksbureau MWM2 in opdracht van BrightPensioen.

Deze 'witte vlek' had nóg kleiner kunnen zijn. Want de helft van de werkgevers in deze groep die niets doet of extra salaris biedt, geeft aan dat medeoorzaak daarvoor de jarenlange aanhoudende onduidelijkheid en onzekerheid is rond de nieuwe pensioenwet. **Sjaak Zonneveld, directeur BrightPensioen:**

"Dat kan politiek Den Haag zich aantrekken. Voor zover bekend werd niet eerder goed onderzoek gedaan binnen deze witte vlek. Het is voor onderzoekers ook een lastig te vinden groep. Ze staan nergens als zodanig geregistreerd. Wij vonden het echt tijd voor dat onderzoek. Het levert nieuwe inzichten op waar ook politiek Den Haag wat aan kan hebben. In de Miljoenennota wordt een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Pensioenopbouw aangekondigd. Onderzoek naar de 'witte vlek' zal daar zeker deel van uit maken. Want in een amendement bij de 'Wet toekomst pensioenen' (WTP) is de ambitie aan de wet toegevoegd om de 'witte vlek' te halveren. Het onderzoek dat wij nu gedaan hebben kan prima als input van dat IBO gebruikt worden."

Definitie 'witte vlek' bijstellen

Een derde (31%) van werkgevers die geen pensioen via tweede pijler heeft, 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 door bijvoorbeeld meer bekendheid te geven aan de derde pijler als alternatieve pensioenoptie. **Zonneveld**: *"En daarnaast zou 'Den Haag' de definitie van de 'witte vlek' moeten aanpassen. Het moet gaan om mensen zonder oudedagsvoorziening, en niet om mensen zonder tweede pijler pensioen."*

Uit het onderzoek blijkt ook dat 59% van de werkgevers die extra salaris geeft ter compensatie van het ontbreken van een pensioenvoorziening, denkt dat minder dan de helft van hun werknemers daarmee daadwerkelijk een pensioenproduct aanschaft. Terwijl 75% van de werkgevers die dit denkt, graag zou willen dat hun werknemers dat wel zouden doen.

Zonneveld: *"Dat de meeste werknemers van dat extra salaris geen pensioenproduct aanschaffen, mag niemand verbazen. Ze zetten het op een spaarrekening, gebruiken het om hun hypotheek af te lossen of maken het gewoon lekker op. Als je ze als werkgever niet heel concreet een pensioenproduct aanbiedt in welke pijler dan ook, dan maken ze deze keuzes. Zowel de politiek als werkgevers zouden graag zien dat het echt in een pensioenvoorziening gestopt wordt. Het zou al helpen als werkgevers de derde pijler vaker als serieuze optie zouden overwegen. We merken ook dat financieel adviseurs het zelden als optie voorstellen aan werkgevers. Het nieuwe kabinet zou de derde pijler serieus moeten nemen als oplossing om die witte vlek weg te krijgen. Het is niet nodig daarvoor een nieuw 'execution only' pensioenregeling in het leven te roepen zoals door het vorige kabinet nog gesuggereerd. Het is er al."*

Dé reden voor de werkgevers die wel een eigen pensioenvoorziening hebben is 'goed werkgeverschap': 61% noemt dat als belangrijkste reden.

Een deel van de witte vlek komt ook doordat werkgevers niet kiezen voor een oplossing in de tweede pijler bij een verzekeraar of pensioeninstelling (PPI). De top 5 redenen waarom ze daar niet voor hebben gekozen is:

- 1 Ik geloof dat medewerkers beter zelf iets op kunnen bouwen 46%
- 2 Te duur 34%
- 3 Ik wil het niet verplicht opleggen aan al mijn medewerkers 30%
- Ik heb te weinig vertrouwen in het pensioensysteem 30%
- 4 Ik heb te weinig vertrouwen in pensioenaanbieders 27%
- 5 Niet flexibel genoeg 22%
- Mijn medewerkers zitten hier niet op te wachten 22%

Bijna de helft (42%) van de werkgevers die heeft gekozen voor een regeling in de derde pijler stelt hun onterechte vooroordelen daarover bij. Van deze groep vindt 68% de derde pijler eenvoudiger dan gedacht, en 46% flexibeler dan gedacht.

Redactie