

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Onze referentie**  
2019-0000015545

Datum 5 februari 2019  
Betreft Kamervragen van het lid van Kent (SP)

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Van Kent (SP)  
over het bericht "856.000 Nederlanders in loondienst bouwen geen pensioen op".

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

**2019Z00517**

**Datum**

5 februari 2019

**Onze referentie**

2019-0000015545

Vragen van het lid Van Kent (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht '856.000 Nederlanders in loondienst bouwen geen pensioen op' (ingezonden 16 januari 2019)

1

Klopt het dat de circa 35.000 medewerkers in facilitaire klantcontactcentra geen pensioen opbouwen? Zo ja, wat is hierop uw reactie? 1) 2)

Ja

2

Is het volgens u niet de omgekeerde wereld dat veel uitzendkrachten juist niet in loondienst willen omdat zij dan geen pensioen op kunnen bouwen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Pensioenfonds StiPP voert de pensioenregeling uit voor personeel in de uitzendbranche. Het deelnemen aan het pensioenfonds is verplicht gesteld voor uitzendkrachten die op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam zijn voor een uitzendonderneming. In Nederland kennen we geen algemene pensioenplicht. Bij werkgevers die niet onder een verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds vallen of waarbij deelname aan een pensioenregeling ook niet bij cao is geregeld, zijn werkgever en werknemers vrij om afspraken te maken over een pensioenregeling. Dit kan er ook toe leiden dat een werkgever geen pensioenaanbod doet en de betreffende werknemers geen pensioen opbouwen via de werkgever. De verantwoordelijkheid om afspraken te maken over pensioen ligt in beginsel bij sociale partners. Ik ontvang overigens geen signalen dat de verplichtstelling in de uitzendsector ervoor zorgt dat uitzendkrachten juist niet in loondienst willen, omdat zij dan geen pensioen opbouwen.

3

Hoeveel cao's zijn er die niets regelen voor het pensioen van werknemers? Om welke bedrijfstakken gaat het daarbij en om hoeveel werknemers?

Pensioenen zijn voorzieningen met een eigen, door de Pensioenwet bepaald regime. Voor pensioenen bestaat parallel aan het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen de 'verplichte deelname' op basis van de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (WBpf 2000). In de cao kan een bepaling worden opgenomen waarin wordt verwezen naar de van toepassing zijnde pensioenregeling. Een cao bevat dus zelf geen pensioenregeling, maar verwijst er wel veelal naar. Ik heb om deze reden de grootste cao's steekproefsgewijs onderzocht. 'Groot' wil zeggen: bedrijfstakcao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers en ondernemingscao's van toepassing op 2.500 werknemers of meer. Gezamenlijk zijn deze van toepassing op ruim 85% van alle werknemers die onder een cao vallen. Uit deze steekproef blijkt dat vrijwel alle cao's verwijzen naar een pensioenregeling. Het gaat hier om 96 van de 98 onderzochte cao's. De twee cao's waar geen verwijzing naar een pensioenregeling is opgenomen zijn de cao van de technische groothandel en de cao van horeca en aanverwant bedrijf. De cao van de technische groothandel (ca. 30.000

werknemers) bevat een aanbeveling aan werkgevers om binnen de onderneming een collectieve pensioenregeling voor werknemers te treffen. De cao van horeca en aanverwant bedrijf bevat geen verwijzing naar een pensioenregeling. Binnen deze sector geldt de verplichtstelling voor het bedrijfstakpensioenfonds Horeca en catering.

**Datum**

5 februari 2019

**Onze referentie**

2019-0000015545

4

Hoe gaat u ervoor zorgen dat niet alleen zzp'ers, maar ook de werknemers in loondienst vaker een pensioen opbouwen?

5

Bent u bereid een pensioenplicht te onderzoeken en mogelijk door te voeren, indien het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt niet afneemt? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord vragen 4 en 5

Een aanvullend pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor werknemers. Zoals aangegeven bij de beantwoording van vraag 2 ligt binnen het huidige stelsel het primaat daarvoor in de eerste plaats bij de sociale partners. De instrumenten van de overheid – de verplichtstelling – worden op verzoek van de sociale partners ingezet. Het aanpassen van deze systematiek is een fundamentele stap. Dat kan niet zomaar geregeld worden en past ook niet bij de aard van het Nederlandse stelsel.

Zoals aangegeven in mijn brief over de vernieuwing van het pensioenstelsel vindt het kabinet de omvang van de witte vlek een zorgelijke constatering en wil het Kabinet bezien of er maatregelen mogelijk zijn die ertoe leiden dat de pensioenopbouw onder werknemers wordt vergroot. Wat sowieso van belang is, is een goede monitoring van de ontwikkelingen.

6

Bent u bereid bovenstaande vragen te beantwoorden voor het algemeen overleg pensioenonderwerpen van 6 februari aanstaande?

Ja

7

Wat is uw reactie op het bericht over de arbeidsomstandigheden in klantcontactcentra waaronder dat indien je te lang naar het toilet gaat, je loon in moet leveren?

8

Bent u zich ervan bewust dat het niet tijdig naar het toilet gaan, daadwerkelijk tot gezondheidsproblemen kan leiden, bijvoorbeeld aan de blaas?

9

Bent u van mening dat werkgevers met het ontmoedigen van toiletbezoek, voldoen aan hun plicht om het werk zo te organiseren dat het geen nadelige invloed heeft op de gezondheid?

Antwoord vragen 7, 8 en 9

Vanzelfsprekend is het zo dat werknemers in de gelegenheid gesteld moeten worden om voldoende pauze- en rustmomenten in acht te nemen en om naar het toilet te gaan wanneer dit nodig is.

Volgens de Arbeidsomstandighedenwet is het de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en om het werk zo te organiseren dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. De werkgever dient bovendien op grond van de Arbeidstijdenwet een beleid inzake arbeids- en rusttijden te voeren in samenhang met het arbeidsomstandighedenbeleid. Hierbij moet de werkgever, voorzover dat redelijkerwijs van hem geveerd kan worden, rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers.

**Datum**

5 februari 2019

**Onze referentie**

2019-0000015545

De Arbeidstijdenwet legt vast hoe lang werknemers mogen werken en wanneer iemand recht heeft op pauze of rusttijd. Deze wet geeft werkgevers en werknemers ook ruimte om in onderling overleg specifieke afspraken te maken over werk- en rusttijden. Afspraken over pauzes kunnen zijn gevat in de geldende cao's, maar ook daarnaast kunnen tussen werkgevers en werknemers afspraken worden gemaakt over pauzes en korte werkonderbrekingen. Die kunnen bijvoorbeeld de vorm krijgen van reglementen en protocollen. Dat er sprake is van een vorm van afstemming met betrekking tot pauzegebruik en toiletbezoek om een afdoende bezetting te kunnen garanderen is niet onredelijk. Dit is ook in veel andere sectoren gebruikelijk. Bij het maken van afspraken hierover zijn goed werkgeverschap en goed werknemerschap beide van belang. Het is in eerste instantie aan de cao-partijen – werkgevers en werknemers – om het gesprek aan te gaan over eventuele knelpunten en hierover afspraken te maken. Wanneer sprake is van niet-naleving van de arbeidswetgeving, dan kan hiervan melding worden gemaakt bij de Inspectie SZW.

10

Bent u bereid de Inspectie SZW te verzoeken onderzoek te doen naar de arbeidsomstandigheden en werkdruk bij klantcontactcentra? Kunt u uw antwoord toelichten?

Nee, enkel signalen in de media zijn onvoldoende aanleiding om de Inspectie SZW te verzoeken onderzoek te doen naar de arbeidsomstandigheden en werkdruk bij klantcontactcentra.

De Inspectie SZW werkt risicogestuurd, programmatisch en effectgericht. Dit houdt in dat zij haar capaciteit daar inzet waar de grootste risico's op niet naleving zich voordoen. De Inspectie SZW analyseert continu of nieuwe risico's optreden die tot mogelijke aanpassingen van inspectie-inzet aanleiding geven. Deze analyse is gebaseerd op alle bevindingen, onderzoeken, monitoring en uitkomsten van reactieve inspecties en signalen van buiten – waaronder meldingen van misstanden en signalen in de media. Wanneer meldingen van niet-naleving van de arbeidswetgeving via de ondernemingsraad of de vakbond worden ingediend, volgt altijd een onderzoek door de Inspectie SZW.

1) Trouw, "856.000 Nederlanders in loondienst bouwen geen pensioen op", d.d. 14 december 2018

2) AD, "Te vaak plassen onder werktijd? Dan lever je bij callcenter loon in", d.d. 5 september 2018

**Datum**  
5 februari 2019

**Onze referentie**  
2019-0000015545