



cutting through complexity™

PUBLIEKE SECTOR

Regeldruk
pensioenopbouw
flexibele
arbeidsrelaties:
werknemers, zzp-ers
en werkgevers

Uitgevoerd in opdracht van Actal

September 2013

kpmg.nl



Managementsamenvatting

Achtergrond

De laatste jaren is het percentage burgers met een flexibel dienstverband gestegen en is ook de verscheidenheid aan type arbeidsrelaties toegenomen. De toename in verscheidenheid en aantal flexibele arbeidsrelaties heeft gevolgen voor de regeldruk voor burgers (werknemers en zzp-ers) en bedrijven. KPMG heeft in opdracht van Actal onderzoek uitgevoerd naar de regeldruk in het pensioendomein als gevolg van de (toename van) flexibele arbeidsrelaties en mogelijkheden om deze regeldruk terug te dringen. De hoofdvraag luidt als volgt:

Hoe kan de ervaren regeldruk in het pensioendomein als gevolg van de flexibilisering van arbeidsrelaties voor betrokken bedrijven en burgers worden verminderd?

Aanpak

De regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid is in kaart gebracht aan de hand van interviews en een verificatieworkshop, waarbij gebruik is gemaakt van een cascade model waarmee de regeldruk voor de bedrijven en burgers bij meerdere partijen in de keten is geïnventariseerd en gevalideerd.

Flexibele arbeid leidt tot extra regeldruk

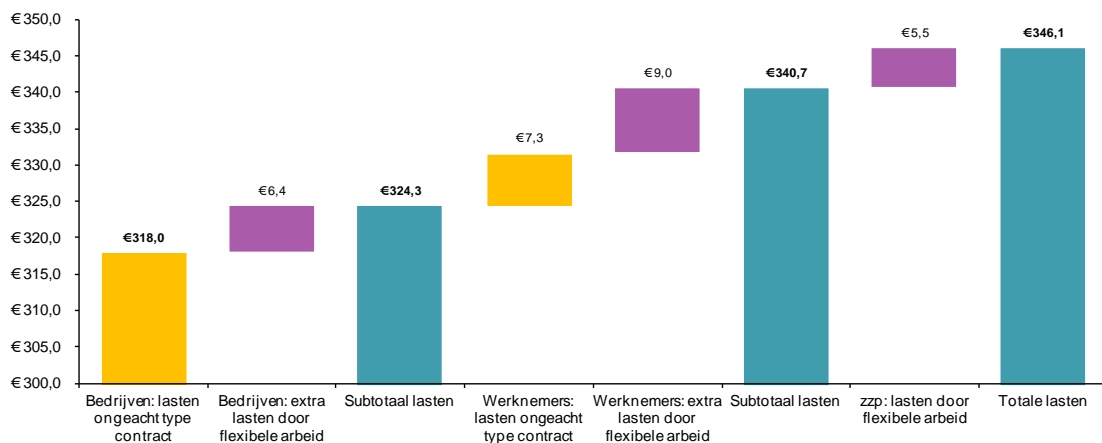
Het onderzoek laat zien dat flexibele arbeid leidt tot regeldruk in het pensioendomein, zowel voor burgers als bedrijven. Dit wordt met name veroorzaakt door de kortere duur van de arbeidscontracten en de daarmee gepaard gaande wisseling van werkgever en de variëteit aan gewerkte uren per maand. Deze aspecten van flexibele arbeid leiden voor burgers en bedrijven tot een toename in frequentie van administratieve handelingen en tot complexiteit en onoverzichtelijkheid in de pensioenopbouw.

Zo moeten werknemers met een flexibel arbeidscontract vaker een keuze maken over waardeoverdracht of mogelijke afkoop van hun pensioen. Bij flexibele arbeidsrelaties is de kans tevens groter dat een werknemer pensioenopbouw heeft bij verschillende pensioenfondsen. Door deze versnippering van de pensioenopbouw ontvangt de werknemer periodiek meerdere Uniforme Pensioenoverzichten (UPO's) en is het voor de werknemer minder overzichtelijk hoeveel pensioen wordt opgebouwd. Er zijn voor burgers geen extra inhoudelijke nalevingskosten of kosten als gevolg van handhaving in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid geconstateerd. In totaal is de regeldruk voor werknemers met een flexibel arbeidscontract jaarlijks ongeveer 1,1 miljoen uur, oftewel €16,3 miljoen. Een deel van deze regeldruk (circa 490 duizend uur of €7,3 miljoen) betreft regeldruk die werknemers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw (ongeacht het soort contract van de medewerker). De overige €9 miljoen betreft extra regeldruk specifiek ten gevolge van flexibele arbeid.

Voor zzp-ers overlapt de regeldruk deels met de regeldruk voor werknemers in loondienst en die van bedrijven. De meeste regeldruk voor zzp-ers komt voort uit het inlezen in en bijhouden van de pensioen kennis, om de pensioenopbouw goed te regelen. Daarnaast is de regelgeving omtrent pensioenopbouw geënt op een stabiele afdracht van pensioenpremie. Veel zzp-ers hebben geen continue inkomstenstroom, waardoor flexibele premieafdracht passender zou zijn. De meeste zzp-ers maken geen gebruik van pensioenopbouw in de tweede pijler. Voor zzp-ers die wel

pensioen opbouwen in de tweede pijler bedraagt de jaarlijkse regeldruk ruim 174 duizend uur, wat zich vertaalt in €5,5 miljoen aan kosten.

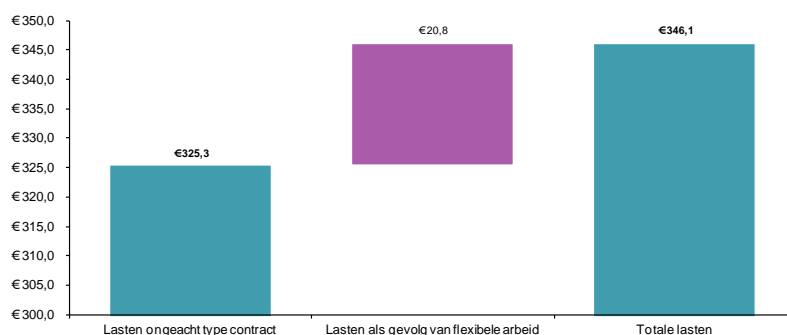
De regeldruk voor bedrijven ten gevolge van flexibele arbeid betreffen veelal administratieve handelingen die vaker moeten worden verricht voor arbeidscontracten van tijdelijke duur, zoals het uitzoeken of een werknemer recht heeft op pensioen opbouw, het aan- en afmelden van een werknemer bij het pensioenfonds en eventuele waardeoverdracht regelen. Daarnaast moet een werkgever de variaties in gewerkte uren en daarmee gepaard gaande variaties in salaris van een werknemer bijhouden en als mutaties doorgeven aan pensioenuitvoerders. Dit leidt tevens tot een hogere mate van foutgevoeligheid van de pensioenadministratie. Het bijhouden van de gewerkte uren en het salaris doet een werkgever reeds voor de salarisadministratie, vandaar dat dit als gemengde kosten wordt aangeduid. De omvang van de regeldruk verschilt sterk voor bedrijven met een geautomatiseerde salarisadministratie en bedrijven zonder deze automatisering. Bij sommige pensioenuitvoerders dient een werkgever vooraf een inschatting te geven van de gewerkte uren van werknemers. Voor werkgevers met werknemers met flexibele arbeidscontracten leidt dit tot extra regeldruk, doordat deze inschatting lastig te maken is en door verrekeningen in de nacalculatie. Bedrijven hebben in het pensioendomein te maken met inhoudelijke nalevingskosten, met name ten aanzien van ICT systemen en inhuur van externe expertise. Echter, bedrijven ervaren geen extra inhoudelijke nalevingskosten of kosten als gevolg van handhaving in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid. Voor de groep bedrijven met geautomatiseerde aanlevering van pensioengegevens is de regeldruk jaarlijks ongeveer €49,8 miljoen. Hiervan wordt circa €1,7 miljoen specifiek veroorzaakt door flexibele arbeidsrelaties. Voor de groep bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie komen de jaarlijkse lasten neer op ongeveer €274,6 miljoen. Hiervan wordt circa €1,7 miljoen specifiek veroorzaakt door flexibele arbeidsrelaties¹. Een groot deel van deze regeldruk betreft dus regeldruk die werkgevers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw en een deel betreft extra regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid.



Figuur 0.1: Regeldruk per doelgroep

¹ De lasten specifiek veroorzaakt door flexibele arbeid zijn lager voor bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie dan voor bedrijven met automatische aanlevering van de pensioeninformatie. Reden hiervoor is dat bij bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie minder medewerkers met een flexibel arbeidscontract werkzaam zijn dan bij bedrijven met automatische aanlevering van de pensioeninformatie. Daarentegen zijn de totale lasten hoger voor bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie, omdat het aantal bedrijven in deze groep (gemiddeld een kleiner aantal werknemers per bedrijf) groter is dan het aantal bedrijven met automatische aanlevering van de pensioeninformatie.

Bovenstaande jaarlijkse lasten voor werknemers, zzp-ers en bedrijven resulteren in een jaarlijkse totale last van €346,1 miljoen. Deze lasten zijn bepaald op basis van verschillende aannames, hierdoor is een betrouwbaarheidsmarge van plus en min 10% gehanteerd. Dit leidt tot een totale jaarlijkse regeldruk rondom pensioenopbouw die gelijk is aan ongeveer €311,5 miljoen tot ongeveer €380,7 miljoen. Hiervan is circa €292,8 miljoen tot circa €357,8 miljoen regeldruk die werkgevers en werknemers ervaren ongeacht het type contract van de werknemer. Ongeveer €18,7 miljoen tot ongeveer €22,8 miljoen aan regeldruk van werkgevers, werknemers en zzp-ers is dus direct te relateren aan de pensioenopbouw voor flexibele arbeid.



Figuur 0.2: Regeldruk naar oorzaak

De regeldruk specifiek voor pensioenuitvoerders behoort niet tot de scope van dit onderzoek. Echter blijkt uit interviews met verschillende pensioenuitvoerders dat zij de nodige regeldruk ervaren, bijvoorbeeld in de communicatie met deelnemers. De kosten die pensioenuitvoerders hiervoor moeten maken belasten zij, via de pensioenpremie, door aan de deelnemers en werkgevers. Pensioenuitvoerders gaven op basis van hun eigen schattingen aan dat de hoogte van deze kosten kunnen oplopen tot 15% van de uitvoeringskosten van een pensioenuitvoerder en dat dit wordt verrekend in de premie.

Mogelijkheden om regeldruk terug te dringen

De mogelijkheden om de regeldruk voor flexibele arbeid terug te dringen zijn als volgt:

- Een mogelijkheid om de regeldruk als gevolg van het aanleveren van gegevens en het doorgeven van mutaties terug te dringen is door voor alle pensioenuitvoerders een koppeling te maken en uniformering aan te brengen met de gegevens van de fiscus en het UWV. Bij enkele pensioenuitvoerders is dit reeds ingevoerd. Dit voorkomt regeldruk, doordat wordt voorkomen dat extra mutaties voor wijzigingen in salaris apart moeten worden doorgegeven aan de pensioenuitvoerder. Dit vergt aanpassing van de wet SUWI (structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) en verbreding van de elementen in de loonaangifteketen. Er staat een wetswijziging op 1 januari 2014 gepland om dit mogelijk te maken. Met deze verbetermogelijkheid nemen de ervaren lasten voor werkgevers af, doordat het bijhouden van de pensioenadministratie minder tijd zal kosten.
- Om de regeldruk ten aanzien van het ontvangen van post van alle pensioenuitvoerders (o.a. UPO) terug te dringen is een mogelijkheid om de pensioensector meer in een faciliterende rol te zetten. Hierbij kan gedacht worden aan een informatieportal dat enerzijds inzicht geeft in het opgebouwde pensioen en anderzijds de hard copy informatie vervangt. Deze portal is vergelijkbaar met de portal voor online internet bankieren. Hierbij kan bijvoorbeeld aangesloten worden bij www.mijnpensioenoverzicht.nl. De burger ontvangt dan een (sms) bericht indien er iets gewijzigd is in zijn of haar pensioenoverzicht. Dit vergt wel een

aanpassing van de pensioenwet ten aanzien van de actieve (veelal papieren) informatieplicht van pensioenuitvoerders. Met deze verbetermogelijkheid ontvangt de burger minder post en bepaalt de burger zelf hoe vaak en wanneer hij/zij pensioenberichten leest. Dit verlaagt niet direct de administratieve lasten van burgers, maar wel het gemak van het beheren van en overzicht hebben op pensioenopbouw.

- De foutgevoeligheid van de pensioenadministratie kan worden verminderd door verdere digitalisering van de gegevensuitwisseling tussen werkgevers (de salarisadministratie) en pensioenuitvoerders. Met dit verbetervoorstel wordt de regeldruk voor werkgevers en pensioenuitvoerders verlaagd. Respondenten geven aan dat de doorlooptijd en investeringskosten voor deze digitalisering omvangrijk zijn, maar levert de pensioenuitvoerder en daarmee ook de werknemer/werkgever op termijn een besparing op ten aanzien van de arbeidskosten.
- De extra regeldruk die veroorzaakt wordt door de inschatting van de hoogte van het salaris voorafgaand en bij nacalculatie kan teruggedrongen worden door werkgevers de mogelijkheid te bieden de pensioenpremie achteraf te betalen. Hierdoor wordt de dubbeling in handeling en eventuele scheve voorspellingen voorkomen. Ook de regeldruk volgend uit het maken van de inschatting verdwijnt indien werkgevers achteraf, op basis van het aantal gewerkte uren, de premie betalen. Hierbij is essentieel om, in verband met fraudegevoeligheid, een strakke aansluiting bij de loonaangifte te borgen.
- De onoverzichtelijkheid in premieopbouw en regelingen en de hoeveelheid waardeoverdracht en afkoopbesluiten voor werknemers met flexibele contracten ten gevolge van de veelheid aan pensioenfondsen die pensioen beheren, kan worden verminderd door de sectoren in het pensioendomein te vergroten. Bij grotere sectoren leidt een overstap naar een andere werkgever minder vaak tot een verplicht gestelde overstap naar een andere pensioenuitvoerder. Ook het herzien van de waardeoverdracht/afkoopregeling voor pensioenen met een beperkte omvang kan bijdragen aan het terugdringen van de regeldruk volgend uit de versnipperdheid en onoverzichtelijkheid van pensioenopbouw. Een mogelijkheid voor de herziening betreft het bieden van de mogelijkheid tot afboeken van geringe bedragen. Een andere mogelijkheid bij herziening betreft het verplichten van waardeoverdracht bij wisseling van pensioenuitvoerder. Dit vergt aanpassing van de pensioenwet. Deze verbetermogelijkheid leidt tot een verlaging van regeldruk voor werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerders.
- De ervaren regeldruk volgend uit de vastgestelde vaste premie-inleg kan voor zzp-ers teruggedrongen worden door het bieden van flexibele pensioenopbouw. De zzp-er kan op deze wijze pensioen opbouwen via een verzekeraar en/of premie pensioen instelling (PPI). Dit vergt aanpassing van de pensioenwet. Deze verbetermogelijkheid resulteert in een afname van de irritaties bij zzp-ers over de inflexibiliteit van pensioenopbouw.
- Tijdens dit onderzoek is geconstateerd dat pensioenuitvoerders de nodige regeldruk ervaren. Deze regeldruk wordt versterkt door de toename in flexibele arbeid. Dit wordt met name veroorzaakt door de toename in mutaties, het verzenden van hard copy documenten en toename in het aantal ‘slapende’ pensioenen. De regeldruk voor de pensioenuitvoerders valt niet binnen scope van de opdracht, deze regeldruk is daarom niet gekwantificeerd. Een eerste indicatie is dat deze oploopt tot 15% van de kosten, welke tevens doorgerekend wordt aan de burger. Met de toename in flexibele arbeid, zal de omvang van deze kosten toenemen. Het verdient aanbeveling om in aanvullend onderzoek de regeldruk voor pensioenuitvoerders te bepalen en mogelijkheden om deze terug te dringen te onderzoeken.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	i	
1	Achtergrond en scope	7
1.1	Aanleiding	7
1.2	Doelstelling van de opdracht	7
1.3	Vraagstelling	7
1.4	Reikwijdte en uitgangspunten opdracht	8
1.5	Leeswijzer	8
2	Aanpak	9
2.1	Deskresearch KPMG	9
2.2	Interviews pensioenuitvoerders/-fondsen, bedrijven, burger en zzp-er	10
2.3	Verificatieworkshop	10
3	Regeldruk werknemers, zzp-ers en werkgevers	12
3.1	Administratieve lasten	12
3.2	Inhoudelijke nalevingskosten	13
4	Fictieve casus: Regeldruk werknemers, zzp-ers en bedrijven	14
4.1	Startsituatie: multinational	14
4.2	Ziekenhuis	16
4.3	Woningcorporatie	18
4.4	Detacheerder (start-up)	19
4.5	Bouwconcern	21
4.6	Poppodium	22
4.7	Regeldruk zzp-er	23
4.8	Resumerend	24
5	Extrapolatie regeldruk in het kader van pensioenopbouw ten gevolge van flexibele arbeidsrelaties	26
5.1	Uitgangspunten extrapolatie	26
5.2	Geëxtrapoleerde regeldruk voor werknemers in loondienst	27
5.3	Geëxtrapoleerde regeldruk voor zzp-ers	27
5.4	Geëxtrapoleerde regeldruk voor bedrijven	28
5.5	Tot slot	30
6	Knelpunten in pensioendomein ten gevolge van flexibilisering van arbeid	32
6.1	Grootste knelpunten	32
6.2	Overige knelpunten	33

7	Verbetermogelijkheden	34
7.1	Koppeling en uniformering gegevens fiscus en UWV	34
7.2	Instellen online portal in plaats van hard copy documentatie	34
7.3	Digitalisering van informatiedeling tussen werkgever en pensioenuitvoerder	35
7.4	Mogelijkheid bieden achteraf betalen op werkelijkheid	35
7.5	Vergroten sectoren	36
7.6	Herzien waardeoverdracht/afkoopregeling voor pensioen met beperkte omvang	36
7.7	Pro-actieve en mondelinge communicatie vanuit pensioenfonds	36
7.8	Flexibele af te dragen pensioenpremie	37
8	Conclusie en aanbevelingen	38
8.1	Conclusie	38
8.2	Aanbevelingen	39
A	Bronnen	41
B	Standaard kostenmodel	42
C	Overzicht administratieve lasten	43
D	Deelnemers interviews en verificatieworkshop	44
E	Uitgangspunten en aannames	45

Disclaimer: Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Actal. Het is niet bedoeld voor andere partijen, buiten deze doelgroep, en het gebruik van dit rapport door andere partijen is dan ook voor eigen risico.

1 Achtergrond en scope

1.1 Aanleiding

De vraag naar flexibele arbeid is de laatste jaren toegenomen. Flexibele arbeid betreft arbeidsovereenkomsten die van beperkte duur zijn of die niet voor een vast overeengekomen aantal uren zijn. Het gaat dan om burgers met een tijdelijk dienstverband met vaste uren, oproep- en invalkrachten, uitzendkrachten en burgers met een tijdelijk of vast dienstverband zonder vaste uren.

Naast de toename van het percentage burgers met een flexibel dienstverband is ook de verscheidenheid aan type arbeidsrelaties toegenomen. De samenstelling van de werkzame beroepsbevolking is hierdoor de afgelopen tien jaar veranderd. Er zijn steeds minder burgers met een vaste arbeidsrelatie en meer burgers met een flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen. In het eerste kwartaal van 2013 had 18,9% van de beroepsbevolking een flexibel contract en 12,5% was zzp-er (CBS, 2013b).

KPMG heeft in opdracht van Actal onderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van deze flexibele arbeid voor de regeldruk in het pensioendomein en naar de mogelijkheden om deze regeldruk terug te dringen. In deze rapportage zijn de resultaten van dit onderzoek weergegeven.

1.2 Doelstelling van de opdracht

De doelstelling van het onderzoek is het in kaart brengen van de regeldruk die burgers en bedrijven ervaren bij het op basis van flexibele arbeidsrelaties opbouwen van eerste en tweede pijler pensioenaanspraken in Nederland. Het onderzoek dient inzicht te geven in:

- de regeldruk voor een individuele burger en individueel bedrijf (in de hoedanigheid van werkgever/opdrachtgever) aan de hand van een specifieke case;
- het totaaleffect voor de regeldruk in Nederland dat is toe te rekenen aan de toename van het aantal van en de verscheidenheid in flexibele arbeidsrelaties (op basis van extrapolatie van de in de individuele case geraamde regeldruk);
- mogelijkheden om de geïdentificeerde regeldruk te verminderen.

1.3 Vraagstelling

KPMG hanteert voor deze opdracht de volgende vraagstelling:

Hoe kan de ervaren regeldruk in het pensioendomein als gevolg van de flexibilisering van arbeidsrelaties voor betrokken bedrijven en burgers worden verminderd?

Daarbij zijn de volgende deelvragen gehanteerd:

- 1 Welke handelingen moeten bedrijven (werkgevers/opdrachtgevers) en burgers verrichten in het kader van pensioenopbouw op basis van flexibele arbeidsrelaties?
- 2 Welke kosten moeten bedrijven (werkgevers/opdrachtgevers) en burgers maken in het kader van pensioenopbouw op basis van flexibele arbeidsrelaties?
- 3 Welke oorsprong hebben de geïdentificeerde handelingen en kosten?

- 4 Welke handelingen en/of kosten vormen de grootste knelpunten voor burgers en bedrijven bij het opbouwen van pensioenaanspraken op basis van flexibele arbeidsrelaties?
- 5 Wat is de omvang van de regeldruk (in euro's)?
- 6 Welke mogelijkheden zijn er om de knelpunten weg te nemen?

1.4 Reikwijdte en uitgangspunten opdracht

- Het onderzoek richt zich op bedrijven en burgers. In het rapport wordt voor bedrijven tevens de term 'werkgever' gebruikt. In dit rapport worden burgers aangeduid als: (a) de werknemers in loondienst met een flexibel arbeidscontract (in de rapportage wordt deze groep aangeduid als werknemers) en (b) zzp-ers.
- De volgende definitie van een flexibel arbeidscontract is gehanteerd: een tijdelijk dienstverband met vaste uren; oproep- en invalkrachten; uitzendkrachten; en een tijdelijk of vast dienstverband zonder vaste uren.
- Het onderzoek richt zich op pensioenopbouw in de eerste en tweede pijler.
- Het onderzoek richt zich op de term 'ervaren regeldruk'. Dit kan betrekking hebben op zowel administratieve lasten, toezicht- en handhavingslasten als inhoudelijke nalevingskosten en irritaties.
- Het onderzoek brengt de regeldruk in kaart voor werknemers en bedrijven in het kader van flexibele arbeid. Een deel van deze regeldruk betreft regeldruk die werknemers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw en een deel betreft extra regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid.
- Het onderzoek gaat uit van de wet- en regelgeving die geldt in 2013.
- Regeldruk van de pensioenfondsen en pensioenuitvoerders vormt niet de hoofdfocus van het onderzoek. In het rapport wordt onder pensioenuitvoerders, een pensioenfonds of verzekeraar bedoeld.
- We sluiten aan bij de berekeningswijze van regeldruk volgens de handleiding Meten is Weten II.

1.5 Leeswijzer

De aanpak van het onderzoek is in hoofdstuk 2 beschreven. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van de ervaren regeldruk voor burgers en bedrijven (deelvraag 1 en 3). Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van de ervaren regeldruk, aan de hand van een fictieve casus (deelvraag 2). Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 een extrapolatie gemaakt van de regeldruk voor bedrijven en burgers in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid (deelvraag 5). Hoofdstuk 5 geeft een overzicht van de knelpunten in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid (deelvraag 4). Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van de mogelijkheden om de regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid terug te dringen (deelvraag 6). Tot slot, wordt in hoofdstuk 7, een overzicht gegeven van de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

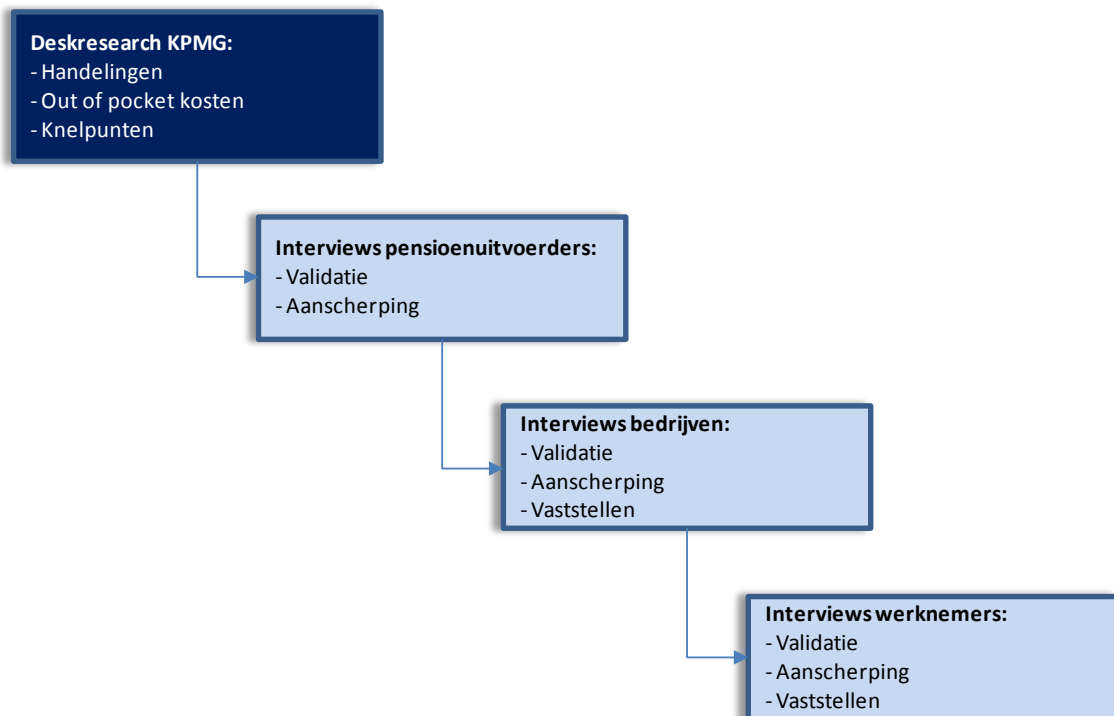
2 Aanpak

De opzet van het onderzoek startte met interviews met pensioenuitvoerder en de werkgever. Om – naast de regeldruk voor de werkgever - ook een scherp beeld te krijgen van de regeldruk voor de werknemer is een ‘cascade model’ gebruikt, waarbij de regeldruk voor de werknemer bij meerdere partijen in de keten is geïnventariseerd en gevalideerd. Het cascademodel is hypothese gedreven.

Op basis van de kennis en expertise van de pensioengroep binnen KPMG gecombineerd met de regeldrukexpertise is per fase van de case een hypothese opgesteld aangaande de regeldruk. In het onderzoek bekijken we de volgende aspecten van regeldruk:

- Administratieve lasten (waaronder toezicht en handhaving);
- Inhoudelijke nalevingskosten;
- Overige lasten (irritaties en knelpunten).

Onderstaand figuur geeft een overzicht van de gehanteerde methoden in het cascademodel.



Figuur 2.1: Onderzoeksmethoden volgens cascademodel

2.1 Deskresearch KPMG

Startpunt van het onderzoek vormde de deskresearch. In de deskresearch zijn de volgende documenten bestudeerd²:

- Relevante wet- en regelgeving;

² Bijlage A geeft een gedetailleerd overzicht van de geraadpleegde documenten en bronnen.

- Recent uitgevoerde onderzoeken in het pensioendomein;
- Recent uitgevoerde onderzoeken omtrent flexibele arbeid.

Op basis van analyse van deze documenten is een eerste overzicht gemaakt van de handelingen die bedrijven en burgers in het pensioendomein verrichten. Tevens bood de analyse een eerste inzicht in de knelpunten en ervaren regeldruk. Op basis van de uitkomsten van de analyse gecombineerd met de ervaring vanuit de pensioengroep en regeldrukgroep binnen KPMG zijn hypothesen opgesteld aangaande extra regeldruk in het pensioendomein als gevolg van flexibele arbeid.

2.2 Interviews pensioenuitvoerders/-fondsen, bedrijven, burger en zzp-er

De hypothesen over de regeldruk voor bedrijven en burgers zijn vervolgens in interviews getoetst bij pensioenuitvoerders, pensioenfondsen, bedrijven, zzp-er en burgers. Op basis van deze interviews is tevens inzicht verkregen in de mogelijkheden om de regeldruk terug te dringen. Een overzicht van geïnterviewde organisaties en personen is weergegeven in bijlage D. De selectie van te betrekken organisaties en personen is afgestemd op de gehanteerde casus (zie hoofdstuk 3). In de interviews is ingezoomd op de extra regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid. De interviews waren semigestructureerd en zijn langs de volgende topics gevoerd:

Administratieve lasten	Inhoudelijke nalevingskosten	Informatievoorziening	Overige lasten	Verbetermogelijkheden
<ul style="list-style-type: none"> • Doorlopen van de handelingen • Duur van de handelingen • Frequentie handeling • Toezicht en handhaving 	<ul style="list-style-type: none"> • Inhoudelijke nalevingskosten 	<ul style="list-style-type: none"> • Wijze van informatie uitwisseling • Beschikbare pensioen expertise 	<ul style="list-style-type: none"> • Knelpunten • Irritaties • Onbegrip 	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheden tot vermindering regeldruk

Tabel 2.1 Overzicht topics interviews

2.3 Verificatieworkshop

De bevindingen zijn besproken in een verificatieworkshop. Deelnemers aan de verificatieworkshop waren: de pensioenfederatie, pensioenuitvoerders, bedrijven en Actal. Een overzicht van de deelnemers aan de verificatieworkshop is gegeven in bijlage D. Tijdens de verificatieworkshop zijn de volgende aspecten besproken:

- Administratieve lasten werkgever en burger, inclusief duur en frequentie;
- Administratieve lasten werkgever en burger toegepast op fictieve casus;
- Lasten voortvloeiend uit toezicht en handhaving ten gevolge van flexibele arbeid;
- Inhoudelijke nalevingskosten ten gevolge van flexibele arbeid;

- Knelpunten;
- Uitgangspunten en aannames extrapolatie;
- Extrapolatie extra regeldruk voor flexibele arbeid;
- Verbetermogelijkheden.

3 Regeldruk werknemers, zzp-ers en werkgevers

Dit hoofdstuk beschrijft de regeldruk voor werknemers met een flexibel contract, zzp-ers en werkgevers. Allereerst worden de administratieve lasten en toezicht- en handhavingskosten voor werknemers, zzp-ers en werkgevers toegelicht. Vervolgens worden de inhoudelijke nalevingskosten beschreven.

3.1 Administratieve lasten

Deze paragraaf geeft een overzicht van de administratieve lasten van werknemers met een flexibel contract, zzp-ers en bedrijven in het pensioendomein. Deze lasten vloeien voort uit pensioenopbouw in de tweede pijler. Er is geen sprake van afhankelijkheid en daaruit voortvloeiende lasten met pensioenopbouw in de eerste pijler. Bij de administratieve lasten is aangegeven welke lasten voortvloeien uit wet- en regelgeving. Tevens is specifiek aangegeven welke lasten hoger zijn als gevolg van flexibele arbeidsrelaties (voortvloeiend uit een hogere frequentie of langere duur van de handeling). Sommige administratieve lasten worden veroorzaakt door handelingen die voor zowel de pensioenopbouw als voor bijvoorbeeld de loonadministratie worden uitgevoerd. Deze lasten worden (conform de handleiding Meten is Weten II) beschouwd als gemengde kosten. Uit interviews en de verificatieworkshop blijkt dat deze gemengde kosten voor een deel specifiek aan de pensioenopbouw worden toegerekend, namelijk voor 10%.

Werkgevers en werknemers ervaren geen regeldruk ten gevolge van toezicht in het kader van flexibele arbeid in het pensioendomein. Wel ervaren werkgevers enkele handhavingskosten, volgend uit de handhaving door pensioenuitvoerders, denk hierbij aan het ontvangen een brief indien er sprake is van naheffing en het betalen van deze naheffing.

De administratieve lasten worden in dit hoofdstuk kwalitatief beschreven, aangezien deze kwantitatief verschillen per (a) type flexibele arbeid, (b) werkgever en (c) pensioenuitvoerder. In de casebeschrijving in hoofdstuk 4 en de extrapolatie zijn de duur en frequentie gespecificeerd per (a) type flexibele arbeid, (b) werkgever en (c) pensioenuitvoerder.

3.1.1 Administratieve lasten werknemers

De administratieve lasten voor werknemers spelen met name bij de wisseling van pensioenuitvoerder. Doordat bij flexibele arbeid werknemers vaker wisselen van werkgever en daarmee ook vaak van pensioenuitvoerder, nemen de administratieve lasten toe. Bij de wisseling van pensioenuitvoerder moet de werknemer geïnformeerd worden over de pensioenregeling, vervolgens (indien van toepassing) een samenlevingscontract opsturen en eventueel een risicoprofiel selecteren. Tevens moet de werknemer een keuze maken over waardeoverdracht of eventuele afkoop. Bij flexibele arbeidsrelaties is de kans tevens groter dat een werknemer met een flexibel contract pensioen opbouwt bij verschillende pensioenfondsen. Deze versnippering van de pensioenopbouw leidt tot het ontvangen van verschillende Uniform Pensioen Overzichten (UPO's) en maakt het controleren van de UPO's lastiger. Dit leidt tot hogere administratieve lasten voor werknemers met een flexibel contract. Daarnaast dienen werknemers aan pensioenuitvoerders wijzigingen van gegevens door te geven die niet in de Gemeentelijke Basisadministratie zijn opgenomen, zoals zorgverlof en ouderschapsverlof. Ook dienen werknemers (indien van toepassing) het werknemersdeel van de premie te betalen. Dit zijn handelingen die burgers met een vast contract ook uit moeten voeren met dezelfde

frequentie en duur. Bijlage C geeft een overzicht van de administratieve lasten, de oorsprong van deze lasten en of deze lasten hoger zijn voor flexibele arbeidsrelaties.

3.1.2 Administratieve lasten zzp-ers

De administratieve lasten van zzp-ers overlappen deels met de administratieve lasten van werknemers en deels met die van werkgevers (zie 3.1.3). In sommige sectoren is het voor zzp-ers verplicht om zich aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (dit geldt voor Bpf bouw en Bpf schilders), maar voor de meeste zzp-ers geldt dat zij zelf de keuze hebben om pensioenopbouw te regelen in de tweede pijler. De administratieve lasten voor zzp-ers zijn deels eenmalige lasten, zoals het bepalen of er verplichtstelling is en de keuze om pensioen op te bouwen. Indien een zzp-er, al dan niet verplicht, kiest voor een pensioenregeling dan moet de zzp-er zichzelf aanmelden bij het betreffende pensioenfonds/verzekeraar. Hierbij moet tevens nagedacht worden over de precieze invulling van de pensioenregeling. Daarnaast zijn er ook structurele lasten, zoals het bijhouden en up to date houden van kennis. Bijlage C geeft een overzicht van de administratieve lasten en de oorsprong van deze lasten.

3.1.3 Administratieve lasten werkgevers

De lasten van de werkgever vloeien veelal voort uit de pensioenwet of uit de uitvoeringsovereenkomst met het pensioenfonds. De lasten die frequenter voorkomen bij flexibele arbeidsrelaties volgen veelal uit de frequentere wisseling van werkgever, zoals het aan- en afmelden van een werknemer bij de pensioenuitvoerder. Daarnaast volgen er lasten uit de onregelmatige uren en salaris van werknemers met een flexibel arbeidscontract. Dit leidt tot extra lasten ten aanzien van het bijhouden van de gewerkte uren en salaris. Dit laatste valt te classificeren als gemengde kosten, omdat deze handeling zowel voor de fiscus als voor de pensioenopbouw noodzakelijk is. De overige handelingen van de werkgever zijn gericht op het informeren en adviseren van de werknemers. Om de werknemers te informeren is het van belang dat de werkgever over de benodigde pensioen kennis beschikt. Bijlage C geeft een overzicht van de administratieve lasten, de oorsprong van deze lasten en of deze lasten hoger zijn voor flexibele arbeidsrelaties.

“Veel mutaties verlopen geautomatiseerd via de salarisadministratie”

3.2 Inhoudelijke nalevingskosten

Inhoudelijke nalevingskosten zijn kosten voor burgers of bedrijven om te voldoen aan inhoudelijke verplichtingen uit wet- en regelgeving. Bedrijven hebben in het pensioendomein te maken met inhoudelijke nalevingskosten, met name ten aanzien van ICT systemen en inhuur van externe expertise. De inhoudelijke nalevingskosten voor flexibele arbeidsrelaties zijn vergelijkbaar met de inhoudelijke nalevingskosten voor vaste arbeidsrelaties.

4 Fictieve casus: Regeldruk werknemers, zzp-ers en bedrijven

De regeldruk voor werknemers met een flexibel contract, zzp-ers en werkgevers in het pensioendomein in het kader van flexibele arbeid verschilt per (a) type flexibele arbeid, (b) werkgever en (c) pensioenuitvoerder. Om deze variaties in kaart te brengen is een fictieve casus opgesteld, waarin de loopbaan van een fictieve burger (Kees) is geschetst aan de hand van verschillende bedrijven, type contracten en pensioenuitvoerders. Aan de hand van deze fictieve casus is de regeldruk aangegeven die werknemers, zzp-ers en werkgevers gedurende de geschetste loopbaan ervaren. Deze regeldruk is gebaseerd op de interviews en de verificatiesessie.

De geschetste loopbaan in de casus is als volgt:

Fase	Omschrijving	Type arbeidsrelatie	Duur	Type pensioenuitvoerder
0. Multinational	■ Nulsituatie. Burger 35 jr. aan eind vaste dienstverband. Contract voor 40 uur per week.	■ Vast dienstverband	■ 10 jaar	■ Verzekeraar
1. Ziekenhuis	■ 36 uur per week als facilitair medewerker	■ Tijdelijk contract	■ 6 maanden	■ Bedrijfstakpensioenfonds
2. Woningcoöperatie	■ Gemiddeld 2,5 dag per week als monteur werkzaam.	■ Nuluren-oproepcontract	■ 12 maanden	■ Bedrijfstakpensioenfonds
3. Detacheerder (start-up)	■ Gemiddeld 4 dagen per week als schilder.	■ Contract uitzendkracht	■ 12 maanden	■ Bedrijfstakpensioenfonds
4. Bouwconcern	■ 40 uur per week.	■ Tijdelijk contract	■ 12 maanden	■ Bedrijfstakpensioenfonds
5. Poppodium	■ Gemiddeld 3,5 dag in de week als technicus.	■ Tijdelijk contract	■ 6 maanden	■ Geen
6. zzp-er	■ Opdrachtgevers die behoren tot de sector Schildersbedrijf.	■ Opdrachten als zzp	■ 12 maanden	■ Nader te bepalen

Tabel 4.1 Overzicht fictieve casus

4.1 Startsituatie: multinational

De afgelopen 10 jaar werkte Kees op basis van een vast dienstverband voor 40 uur per week bij de facilitaire dienst van een grote multinational. Dit was de eerste baan waarin Kees pensioen opbouwde. Na 10 jaar verlaat Kees dit bedrijf en gaat bij een ziekenhuis aan de slag. Dit heeft gevolgen voor zijn pensioenopbouw. Kees zal namelijk niet langer deelnemen aan de pensioenregeling van de multinational.

Binnen 6 maanden nadat Kees de multinational heeft verlaten zal hij een keuze moeten maken over mogelijke waardeoverdracht van zijn pensioen.

4.1.1 Regeldruk multinational

In de afgelopen tien jaar heeft de werkgever de pensioenopbouw van Kees geregeld. Het afscheid van Kees zorgt ervoor dat de pensioenopbouw van Kees wordt stopgezet. Hiervoor meldt de werkgever Kees af bij het pensioenfonds. Het doorgeven van de afmelding gaat via een online portal en neemt 2 minuten in beslag.

Het overstappen van Kees naar een nieuwe werkgever met een andere pensioenregeling kan voor de werkgever aanvullende financiële consequenties hebben. Dit is het geval wanneer Kees opteert voor waardeoverdracht van zijn pensioen. Of waardeoverdracht financiële consequenties heeft hangt onder meer af van de rekenrente en de wettelijke marktrente. In sommige gevallen heeft dit tot gevolg dat een werkgever premie bij moet storten. De multinational is geen tijd kwijt met het controleren en maken van afspraken voor de waardeoverdracht, dit ligt volledig bij de pensioenuitvoerder.

Om de pensioenopbouw voor haar werknemer te regelen voert de werkgever nog andere handelingen uit. Zo is de afgelopen tien jaar maandelijks de pensioenpremie betaald en vond ieder kwartaal een controle plaats op de administratie. Daarnaast vond eenmaal per jaar een uitgebreide controle plaats op de betaalde pensioenpremie. Om op de hoogte te blijven van de laatste pensioenontwikkelingen gingen medewerkers 2 dagen per jaar op training. De gemiddelde inspanning per werknemer voor deze handelingen is bij een organisatie met 3.000 werknemers nihil. Voor deze fase uit de loopbaan van Kees nemen we in de casus enkel de handelingen mee die gepaard gaan met het verlaten van de multinational.

Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	-	-
2. Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	5	-	-
3. Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	5	-	-
5. Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	2	1,0	2,0
6. Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	-	-	-
7. Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8. Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	-	-	-
10. Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	1	-	-
11. Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12. Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
13. Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14. Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15. Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	-	-	-
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)				2,0
Totale last gemengde kosten (min)				-
Totale last reguliere handelingen (min)				-
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)				0,0

Tabel 4.2 Regeldruk multinational³

4.1.2 Regeldruk Kees

Kees zal binnen 6 maanden na afloop van zijn dienstverband moeten nadenken over waardeoverdracht van zijn pensioen. De keuze om waardeoverdracht toe te passen kan consequenties hebben voor de hoogte van zijn te ontvangen pensioen. Om de afweging goed te kunnen maken vraagt Kees een offerte op bij zijn pensioenfonds. In totaal is Kees ongeveer een uur bezig met het maken van de keuze om de waarde van zijn pensioen over te dragen. Kees besluit uiteindelijk om geen waardeoverdracht toe te passen.

³ Bij type is onderscheid gemaakt tussen handelingen die specifiek hun oorzaak vinden in het flexibele arbeidsrelaties en reguliere handelingen voor pensioenopbouw die ongeacht het type contract uitgevoerd moeten worden.

Kees ontvangt ieder jaar een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) met een overzicht van zijn pensioenopbouw. Het bestuderen van het pensioenoverzicht wordt complexer naarmate Kees op verschillende plekken pensioen opbouwt. Voor deze fase uit de loopbaan van Kees nemen we in de casus enkel de handelingen mee die gepaard gaan met het verlaten van de multinational. In totaal bedragen de administratieve lasten van Kees 60 minuten.

Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Geïnformeerd w orden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	5	-	-
2. Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	-	-
3. Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	15	-	-
4. Maken keuze met betrekking tot eventuele w aardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	60	1,0	60,0
5. Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
6. Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	-	-
7. Doorgeven w ijzigingen (w elke niet vanuit de GBA w orden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8. Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	-	-
Totale last (min)				60,0
Totale last (uur)				1,0

Tabel 4.3 Regeldruk Kees (fase 0)

4.2 Ziekenhuis

Na zijn vaste dienstverband bij de facilitaire dienst van een multinational treedt Kees in een soortgelijke functie in dienst bij een ziekenhuis. Verschil hierbij is dat Kees geen vast contract meer heeft, maar een contract voor zes maanden krijgt. Gedurende deze maanden werkt Kees 36 uur per week. Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek krijgt Kees voor het eerst informatie over de pensioenregeling bij het ziekenhuis. Deelname aan deze pensioenregeling is voor Kees verplicht.

4.2.1 Regeldruk Ziekenhuis

Voordat Kees zijn arbeidsvoorwaardengesprek heeft, vindt vanuit het ziekenhuis een controle plaats of Kees een deelnemer is binnen de door het ziekenhuis afgesloten pensioenregeling. Na controle hiervan blijkt dat Kees binnen de regeling valt. Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek wordt daarom ongeveer vijf minuten stil gestaan bij de pensioenregeling. Daarnaast stuurt een HR-medewerker een standaard mail met achtergrondinformatie over de arbeidsvoorwaarden (waaronder de pensioenregeling) ter info naar Kees.

Na het arbeidsvoorwaardengesprek is duidelijk dat Kees de komende zes maanden in het ziekenhuis werkzaam is. Om deze reden meldt de salarisadministrateur Kees aan bij het pensioenfonds. Hiervoor moeten de persoonsgegevens van Kees ingevoerd worden in een Excel bestand, dat vervolgens naar het pensioenfonds wordt gemaïld. Deze eenmalige handeling duurt ongeveer 10 minuten.

Gedurende de zes maanden dat Kees in dienst is gaat de betaling van de pensioenpremie via automatische incasso. Dit levert voor het ziekenhuis geen extra regeldruk op. In deze periode voert het ziekenhuis wel maandelijks een controle uit die één uur in beslag neemt. Het ziekenhuis voert deze controle voor alle medewerkers uit, ongeacht het type contract. Het ziekenhuis kent ongeveer 550 medewerkers, waardoor de gemiddelde jaarlijkse lasten specifiek voor Kees één minuut bedragen. Vanuit het ziekenhuis is jaarlijks een medewerker twee dagen bezig met het onderhouden van de kennis over pensioenregelingen. Dit komt neer op gemiddeld één minuut per werknemer per jaar.

Na afloop van de zes maanden loopt het dienstverband van Kees af en zal het ziekenhuis Kees per mail afmelden bij het pensioenfonds. Het versturen van deze mail neemt twee minuten in beslag.

In totaal is het ziekenhuis 36 minuten bezig geweest met het regelen van Kees zijn pensioenopbouw.

Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2. Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	7	1,0	7,0
3. Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	10	1,0	10,0
5. Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	2	1,0	2,0
6. Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	-	-	-
7. Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8. Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	1	1,0	1,0
10. Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	-	-	-
11. Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12. Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
13. Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14. Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15. Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	1	1,0	1,0
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)				34,0
Totale last gemengde kosten (min)				-
Totale last reguliere handelingen (min)				2,0
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)				0,6

Tabel 4.4 Regeldruk ziekenhuis

4.2.2 Regeldruk Kees

Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek hoort Kees voor het eerst over de pensioenregeling bij zijn nieuwe werkgever. Aanvullend op dit gesprek ontvangt hij een mail, waarin hij vluchtig iets leest over de pensioenregeling. Tevens moet Kees zelf een kopie van zijn samenlevingscontract opsturen naar het pensioenfonds.

Door het werken bij het ziekenhuis heeft Kees nu zijn pensioenopbouw over twee pensioenuitvoerders verspreid. Gevolg is dat het controleren van de UPO's voor Kees extra tijd in beslag neemt, in totaal is Kees hier 20 minuten mee bezig. Dit is gemiddeld 10 minuten meer dan een medewerker met een vast contract. In het half jaar dat Kees bij het ziekenhuis werkt bouwt hij een zogenaamd klein pensioen op. Hierdoor zal Kees een keuze moeten maken over waardeoverdracht of afkoop van dit pensioen. Het maken van deze afweging neemt in totaal 35 minuten in beslag.

Daarnaast is Kees jaarlijks 30 minuten extra kwijt om zijn start- en stopbrieven en andere aanvullende pensioeninformatie door te nemen. Dit is gemiddeld 15 minuten meer dan een medewerker met een vast contract. Aangezien Kees slechts een half jaar bij het ziekenhuis werkt is deze tijd in de casus voor de helft meegenomen.

Het tijdelijke contract bij het ziekenhuis levert voor Kees een regeldruk op van bijna 82 minuten.

Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Geïnformeerd w orden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	7	1,0	7,0
2. Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
3. Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Maken keuze met betrekking tot eventuele w aardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
5. Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
6. Controleren aanspraken/ opbouw in UFO	Pensioen (flex arbeid)	20	0,5	10,0
7. Doorgeven w ijszigingen (w elke niet vanuit de GBA w orden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8. Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	0,5	15,0
Totale last				82,0
Totale last (uur)				1,4

Tabel 4.5 Regeldruk Kees (fase 1)

4.3 Woningcorporatie

Na een half jaar liep de arbeidsovereenkomst van Kees met het ziekenhuis af. Kees vindt een nieuwe baan bij een woningcorporatie. Het komende jaar werkt Kees op basis van een nulurencontract voor deze woningcorporatie, en ontvangt Kees toeslagen voor avond- en weekenddiensten. Kees hoort in het arbeidsvoorwaardengesprek voor het eerst over de verplichte deelname aan de pensioenregeling.

4.3.1 Regeldruk woningcorporatie

Net als de andere bedrijven moet de woningcorporatie voorafgaand aan het arbeidsvoorwaardengesprek bepalen of Kees deelnemer is binnen de pensioenregeling. Vervolgens verloopt de aanmelding van Kees bij het pensioenfonds, op het invoeren van de gegevens na, automatisch. Met de voorgaande drie handelingen is de salarisadministrateur ongeveer een half uur bezig.

Om de pensioenopbouw voor Kees te regelen is de woningcorporatie de meeste tijd kwijt met het bijhouden en administreren van het aantal uren dat Kees wekelijks werkt en de toeslagen waar hij recht op heeft. Deze informatie vormt de basis voor (1) het salaris van Kees en (2) voor de hoogte van de te betalen pensioenpremie. Het bijhouden van dergelijke mutaties in de salarisadministratie zijn gemengde kosten, waarmee de salarisadministratie jaarlijks specifiek voor Kees een uur bezig is. Het grootste deel van deze gemengde kosten valt onder de salarisadministratie. Van deze lasten vormt 10%, oftewel 6 minuten, administratieve lasten voor de pensioenopbouw.

Aan het einde van het dienstverband moet de salarisadministrateur Kees via een online portal afmelden. Voor de woningcorporatie komt de totale regeldruk voor de pensioenopbouw specifiek voor Kees op ongeveer 1 uur uit. Dit is inclusief 27 minuten voor handelingen die los staan van het soort contract van de medewerkers, zoals uitvoeren van controles.

Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2. Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	7	1,0	7,0
3. Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
5. Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	2	1,0	2,0
6. Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	5	12,0	60,0
7. Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8. Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Uitvoeren check administratie w werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	-	-	-
10. Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	13	1,0	13,0
11. Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12. Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	1	1,0	1,0
13. Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14. Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15. Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	13	1,0	13,0
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)				29,0
Totale last gemengde kosten (min)				60,0
Totale last reguliere handelingen (min)				27,0
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)				1,0

Tabel 4.6 Regeldruk Woningcorporatie

4.3.2 Regeldruk Kees

Gedurende de periode dat Kees werkzaam is bij de woningcorporatie is Kees 120 minuten bezig met handelingen voor zijn pensioenopbouw. Hiervan is Kees 15 minuten bezig met het selecteren van het gewenste risicoprofiel voor zijn beleggingen binnen zijn vaste premieregeling. De hoeveelheid post van de pensioenuitvoerders stapelt zich ondertussen op.

Net zoals in zijn periode bij het ziekenhuis moet Kees aan het einde van het dienstverband een keuze maken over waardeoverdracht of afkoop van zijn opgebouwde pensioenkapitaal. Gedurende het jaar ontvangt Kees nog aanvullende informatie van het pensioenfonds, waaronder het UPO. Deze controleert Kees tegelijkertijd met de UPO's van zijn vorige werkgevers. Het overzicht van UPO's wordt complexer door de veelheid aan pensioenuitvoerders en Kees vindt zijn pensioenopbouw onoverzichtelijk worden.

Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Geinformeerd w orden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5
2. Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15
3. Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15
4. Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20
5. Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15
6. Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20
7. Doorgeven w ijzigingen (w elke niet vanuit de GBA w orden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8. Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	1,0	30
Totale last				120
Totale last (uur)				2,0

Tabel 4.7 Regeldruk Kees (fase 2)

4.4 Detacheerder (start-up)

Kees vervolgt zijn loopbaan voor twaalf maanden bij een detacheerder. Deze detacheerder is net nieuw in de markt en Kees is een van de eerste werknemers. Gevolg hiervan is dat de detacheerder eerst moet bepalen of en zo ja welke pensioenregeling zij aan haar werknemers (verplicht) aanbiedt.

4.4.1 Regeldruk detacheerder

Als start-up moet de detacheerder bepalen of en zo ja, wat voor type pensioenregeling zij wil aanbieden aan haar werknemers. Hiervoor is het nodig om een goed overzicht te krijgen bij de verschillende regelingen rondom de pensioenen. Eén van de medewerkers van de detacheerder is hier, verspreid over een periode van drie maanden, twee werkweken mee bezig. Kees is een van de 40 medewerkers, waardoor van deze tijd gemiddeld 168 minuten aan hem valt toe te rekenen. Het inregelen van de pensioenregeling is een eenmalige handeling. Wel kan het nodig zijn om de gemaakte afspraken met enige regelmaat te herzien.

De detacheerder komt erachter dat werknemers in de detacheringsbranche voor de eerste 26 weken geen verplicht pensioen opbouwen en vanaf 26 weken verplicht pensioen opbouwen. Kees gaat vanaf 26 weken pensioen opbouwen.

Vanaf week 26 is de detacheerder bijna twee uur kwijt om de pensioenopbouw voor Kees te regelen. Grootste deel van deze tijd wordt besteed aan het bijhouden van het aantal uren dat Kees maandelijks werkt. Deze mutaties in aantal uren dat Kees werkt, zorgt voor een hoge mate van foutgevoeligheid in de pensioenadministratie. Daarnaast brengt dit in de zes maanden dat Kees pensioen opbouwt ongeveer 100 minuten werk met zich mee, waarvan 10% (ongeveer 10 minuten) specifiek voor de pensioenopbouw is.

Vervolgens levert de detacheerder maandelijks via een batch de gegevens aan bij de pensioenuitvoerder.

Voor de detacheerder komt de totale regeldruk voor de pensioenopbouw specifiek voor Kees op ongeveer 4 uur uit. Dit is ongeveer 3,5 uur voor handelingen die los staan van het soort contract van de medewerkers, zoals uitvoeren van controles en het uitzoeken van de aan te bieden pensioenregeling.

Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2. Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
3. Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
5. Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	2	1,0	2,0
6a. Bijhouden mutaties salarisadministratie (salarisadministrateur)	Gemengde kosten	12	6,0	72,0
6b. Bijhouden mutaties salarisadministratie (directeur)	Gemengde kosten	4	6,0	24,0
7. Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8. Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Uitvoeren check administratie w erkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	9	1,0	9,0
10. Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	2	1,0	2,0
11. Betalen premie	Pensioen (regulier)	3	1,0	3,0
12. Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	3	1,0	3,0
13. Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	168	1,0	168,0
14. Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15. Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	24	1,0	24,0
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)				27,0
Totale last gemengde kosten (min)				96,0
Totale last reguliere handelingen (min)				209,0
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)				4,1

Tabel 4.8 Regeldruk detacheerder

4.4.2 Regeldruk Kees

De regeldruk die Kees ervaart bij deze fase in zijn loopbaan als flexwerker wijkt nauwelijks af van de ervaren regeldruk in andere fases. Kees bouwt pas na 26 weken pensioen op. Kees ontvangt na 26 weken informatiepakketten en zijn pensioen wordt ondergebracht bij een extra pensioenuitvoerder. Daarnaast besluit Kees dit keer om waardeoverdracht toe te passen. Door

deze keuze hoeft Kees later geen beslissing meer te nemen over eventuele afkoop van zijn pensioen.

Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Geinformeerd w orden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
2. Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
3. Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
5. Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	15	-	-
6. Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
7. Doorgeven w ijszigingen (welke niet vanuit de GBA w orden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8. Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	1,0	30,0
Totale last				90,0
Totale last (uur)				1,5

Tabel 4.9 Regeldruk Kees (fase 3)

4.5 Bouwconcern

Het volgende jaar zal Kees zijn carrière vervolgen bij een groot bouwconcern. Ook binnen deze organisatie is hij onderdeel van de facilitaire dienst. Kees gaat aan de slag op basis van een jaarcontract met een vaste omvang van 40 uur per week. De salarisadministratie van het betreffende bouwconcern levert hun informatie nog veelal handmatig aan bij de pensioenuitvoerder.

4.5.1 Regeldruk bouwconcern

Het aanmelden van Kees bij de pensioenverzekeraar neemt 10 minuten in beslag. Dit duurt dus iets langer dan bij de vorige bedrijven het geval was. Oorzaak hiervan is het feit dat de salarisadministratie wijzigingen handmatig moet invoeren. De handmatige verwerking heeft tevens gevolgen voor de wijze waarop maandelijks de informatie wordt doorgegeven aan het pensioenfonds, dit heeft echter geen directe relatie met het tijdelijke contract van Kees.

De overige pensioen gerelateerde handelingen, zoals het controleren van de administratie en de betaalde pensioenpremie, nemen respectievelijk een dag per half jaar en twee uur per kwartaal in beslag. Hiervan is gemiddeld 2 minuten toe te rekenen aan Kees.

Voor de salarisadministratie van het bouwconcern zorgt de komst van Kees voor 37 minuten aan lasten.

Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2. Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
3. Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	10	1,0	10,0
5. Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
6. Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	-	-	-
7. Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8. Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	1	1,0	1,0
10. Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	-	-	-
11. Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12. Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
13. Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14. Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15. Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	1	1,0	1,0
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)				35,0
Totale last gemengde kosten (min)				-
Totale last reguliere handelingen (min)				2,0
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)				0,6

Tabel 4.10 Regeldruk bouwconcern

4.5.2 Regeldruk Kees

De regeldruk die Kees ervaart tijdens zijn periode bij het bouwconcern is nagenoeg gelijk aan die in zijn periode bij de woningcorporatie, zie paragraaf 4.3.2. Kees ontvangt alleen nu nog een mail van het bouwconcern met informatie over zijn pensioen. Doornemen van deze mail kost Kees twee minuten van zijn tijd.

Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Geïnformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	7	1,0	7,0
2. Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
3. Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
4. Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
5. Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
6. Controleren aanspraken/opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	1,0	20,0
7. Doorgeven wijzigingen (w welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8. Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	1,0	30,0
Totale last				122,0
Totale last (uur)				2,0

Tabel 4.11 Regeldruk Kees (fase 4)

4.6 Poppodium

Na een jaar bij het bouwconcern gewerkt te hebben gaat Kees een half jaar aan de slag bij een poppodium. De CAO voor poppodia en –festivals kent geen verplichte pensioenregeling. Daarnaast heeft het poppodium waar Kees komt te werken ook geen vrijwillige pensioenregeling voor flexwerkers. Dit betekent dat Kees gedurende deze zes maanden van zijn loopbaan geen pensioen zal opbouwen.

4.6.1 Regeldruk poppodium

Op het moment dat het poppodium Kees in dienst neemt zullen zij tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek aan moeten geven dat zij geen pensioenregeling hebben. Dit brengt een maximale tijdsbesteding van 5 minuten met zich mee.

Handeling	Type	Tijd (min/werknemer)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
2. Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
3. Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
5. Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
6. Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	-	-	-
7. Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
8. Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Uitvoeren check administratie in werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	-	-	-
10. Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	-	-	-
11. Betalen premie	Pensioen (regulier)	-	-	-
12. Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
13. Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	-	-	-
14. Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioen (regulier)	-	-	-
15. Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	-	-	-
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (min)				5,0
Totale last gemengde kosten (min)				-
Totale last reguliere handelingen (min)				-
Totale last (inclusief 10% gemengde kosten)(uur)				0,1

Tabel 4.12 Regeldruk poppodium

4.6.2 Regeldruk Kees

Ondanks dat Kees nu geen nieuw pensioen opbouwt ontvangt hij nog steeds UPO's vanuit het reeds opgebouwde pensioen dat verspreid is over meerdere pensioenfonds. Daarnaast ontvangt hij in deze periode nog pensioeninformatie vanuit deze pensioenfonds. Deze informatie neemt Kees tot zich. De totale regeldruk voor Kees is ongeveer 30 minuten.

In de periode bij het poppodium bouwt Kees geen pensioen op. Dit heeft direct gevolgen voor de hoogte van het pensioen dat Kees bij pensionering ontvangt. Het is belangrijk dat Kees zich hiervan bewust is en mogelijk aanvullende maatregelen neemt.

Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Geinformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	5	1,0	5,0
2. Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
3. Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4. Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
5. Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
6. Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	20	0,5	10,0
7. Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	-	-	-
8. Premie betalen	Pensioen (regulier)	-	-	-
9. Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	30	0,5	15,0
Totale last				30,0
Totale last (uur)				0,5

Tabel 4.13 Regeldruk Kees (fase 5)

4.7 Regeldruk zzp-er

In de afgelopen periode was Kees werkzaam bij verschillende bedrijven in verschillende sectoren. Vanuit zijn rol binnen de facilitaire dienst heeft Kees veelzijdig schilderklussen opgepakt. Kees neemt daarom het besluit om als zelfstandige zonder personeel (zzp-er) verder te gaan. Als schilder gaat Kees de komende jaren opdrachten uitvoeren voor bedrijven en particulieren.

Als zzp-er is Kees zelf verantwoordelijk voor zijn pensioenopbouw. Als eerste controleert Kees of hij als schilder zichzelf moet aansluiten bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Dit blijkt het geval. Om deze reden meldt Kees zich aan bij Bpf Schilders.

Voordat de pensioenregeling van start gaat moet Kees eerst een keuze maken over het type pensioenregeling dat hij wil afsluiten. De type regeling heeft gevolgen voor de hoogte van de door Kees te betalen pensioenpremie. Om hierin een zorgvuldige afweging te kunnen maken is het belangrijk dat Kees zelf over enige pensioenkennis beschikt. Zo komt Kees erachter dat hij een vaste premie moet betalen op basis van een geschat inkomen, terwijl hij vooraf niet goed kan inschatten wat zijn daadwerkelijke inkomen wordt.

Kees realiseert zich ook dat hij op de hoogte moet blijven van ontwikkelingen in het pensioendomein, omdat dit mogelijk gevolgen voor zijn pensioen heeft. Om deze reden besteedt Kees jaarlijks 70 minuten aan het bijhouden van zijn kennis. Daarnaast is hij jaarlijks ongeveer 60 minuten kwijt met het inwinnen van aanvullende adviezen bij het pensioenfonds.

Kees besluit om de premiebetaling ieder kwartaal via automatische incasso te doen. Hierdoor is hij hier geen extra tijd mee kwijt.

De tijd die Kees kwijt is met het regelen en bijhouden van zijn pensioenopbouw is sinds hij zzp-er is wel toegenomen. Zo is hij in het eerste jaar als zzp-er hier ruim drie uur mee bezig. Dit komt omdat Kees zijn pensioenafspraken moet regelen. Zonder deze eenmalige lasten, is de regeldruk voor Kees 155 minuten per jaar.

Handeling	Type	Tijd (min)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of er verplichtstelling is	Pensioen (flex arbeid)	15	1,0	15,0
2. Bepalen w el/geen pensioen	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
3. Besluiten om (maximaal 10 jaar) vrijw illig deel te nemen aan bpf regeling	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
4a Aanmelden bij verplichtgesteld bpf	Pensioen (flex arbeid)	10	1,0	10,0
4b Aanmelden bij pensioenuitvoerder/verzekeraar	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
5 Bepalen type pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	10	1,0	10,0
6 Premie betalen (indien pensioenregeling)	Pensioen (flex arbeid)	-	-	-
7 Mutaties doorgeven	Pensioen (flex arbeid)	5	-	-
8 Bijhouden en controleren administratie	Pensioen (flex arbeid)	25	1,0	25,0
9 Kennis up-to-date houden	Pensioen (flex arbeid)	70	1,0	70,0
10 Extern advies inw innen	Pensioen (flex arbeid)	60	1,0	60,0
Totale last (min)				190,0
Totale last (uur)				3,2

Tabel 4.14 Regeldruk Kees als zzp-er (fase 6)

4.8 Resumerend

Onderstaand tabel geeft een overzicht van de regeldruk op basis van de casus in tijd en euro's voor de werkgevers en voor Kees als werknemer en zzp-er. De gehanteerde tarieven om te komen tot doorvertaling naar kosten zijn in bijlage E opgenomen.

Loopbaan	Lasten werkgever (uren)	Lasten werkgever (€)	Lasten werknemer (uren)	Lasten werknemer (€)	Lasten zzp-er (uren)	Lasten zzp-er (€)
0. Multinational	-	-	1,0	€ 15,00	-	-
1. Ziekenhuis	0,6	€ 24,85	1,4	€ 20,50	-	-
2. Woningcorporatie	27,0	€ 1.118,34	2,0	€ 30,00	-	-
3. Detacheerder*	209,0	€ 8.658,28	1,5	€ 22,50	-	-
4. Bouw concern	2,0	€ 82,84	2,0	€ 30,50	-	-
5. Stichting	-	€ -	0,5	€ 7,50	-	-
6. zzp-er	3,2	€ 131,16	-	€ -	3,2	€ 99,26

* Voor de werkzaamheden van de directeur is conform Meten is Weten II gerekend met een geïndexeerd uurtarief van €79,48.

Tabel 4.15 Regeldruk fictieve casus

Uit de fictieve casus blijkt dat de regeldruk rondom de pensioenopbouw als gevolg van flexibele arbeid verschillend is voor bedrijven, werknemers en zzp-ers. Aan de kant van de werkgever zijn hierbij twee aspecten van belang, namelijk 1) mate waarin gegevens geautomatiseerd aan pensioenfondsen worden aangeleverd en 2) of sprake is van een nuluren- of oproepcontract. Bij de werkgever in loondienst hangt de regeldruk sterk samen met de keuzes voor waardeoverdracht en/of afkoop van de pensioenopbouw. Daarnaast zal ook het bestuderen van de UPO's de nodige tijd vergen. Tot slot de zzp-er, deze heeft te maken met een hogere regeldruk bij de start als zzp-er, omdat dan de keuze voor een eventuele pensioenregeling gemaakt moet worden. In de volgende jaren zit de regeldruk vooral in het bijhouden van de pensioenregeling.

5 Extrapolatie regeldruk in het kader van pensioenopbouw ten gevolge van flexibele arbeidsrelaties

Het vorige hoofdstuk beschreef op basis van een fictieve casus de regeldruk voor werkgevers, werknemers en zzp-ers rondom de pensioenopbouw bij flexibele arbeid. Om uitspraken te doen over de totale ervaren regeldruk van alle werknemers met een flexcontract, zzp-ers en werkgevers in het kader van pensioenopbouw bij flexibele arbeid zijn de resultaten uit hoofdstuk 3 en 4 geëxtrapoléerd. Dit hoofdstuk beschrijft achtereenvolgens de geëxtrapoléerde regeldruk voor werknemers, zzp-ers en werkgevers. Eerst volgt een korte beschrijving van de belangrijkste uitgangspunten voor de extrapolatie.

De tabellen in dit hoofdstuk laten afgeronde resultaten zien voor zowel de frequenties als de lasten. Dit kan in een enkel geval afrondingsverschillen tot gevolg hebben.

5.1 Uitgangspunten extrapolatie

Deze paragraaf beschrijft de belangrijkste uitgangspunten voor de extrapolatie. Bijlage E geeft een gedetailleerd overzicht van de gehanteerde aannames en uitgangspunten.

Onderscheiden doelgroepen extrapolatie

De extrapolatie focust zich op de regeldruk voor zowel werkgevers, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in loondienst en zzp-ers. De handleiding Meten is Weten II hanteert als uitgangspunt dat het onderzoek betrekking heeft op een gemiddeld efficiënt bedrijf. Uit de casus blijkt echter dat bedrijven verschillen in de mate van automatisering, waardoor het niet mogelijk is om op één gemiddeld efficiënt bedrijf te focussen. Daarom wordt onderscheid gemaakt tussen twee type bedrijven, namelijk:

- Bedrijven met geautomatiseerde aanlevering van pensioeninformatie;
- Bedrijven met handmatige aanlevering van pensioeninformatie.

Net als in de rest van dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie die in loondienst werken en zzp-ers.

Inhoudelijke nalevingskosten en toezicht en handhavingskosten

In de extrapolatie is geen kwantificering opgenomen voor de inhoudelijke nalevingskosten en toezicht en handhavingskosten. Bedrijven maken wel kosten voor inhoudelijke naleving, onder andere ICT kosten. Qua toezicht en handhavingskosten ligt de nadruk van deze kosten bij de pensioenuitvoerders.

Regeldruk in het kader van flexibele arbeid

In de extrapolatie staat de regeldruk zoals beschreven in hoofdstuk 3 centraal. Een deel van deze regeldruk betreft regeldruk die werknemers en werkgevers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw, ongeacht het type contract van een medewerker en een deel betreft extra regeldruk specifiek ten gevolge van flexibele arbeid.

In de extrapolatie vormen de administratieve lasten van werkgevers, werknemers en zzp-ers het merendeel van de kosten die zijn meegenomen in de extrapolatie. Aan de administratieve lasten zijn voor de verschillende doelgroepen de tijden en frequentie per handeling gekoppeld. De frequentie van een administratieve last hangt af van het aantal werknemers met een flexibele

arbeidsrelatie en het aantal zzp-ers. Aan het eind van het eerste kwartaal van 2013 ging dit om 1.171.000 werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en om 772.000 zelfstandigen zonder personeel.

5.2 Geëxtrapoleerde regeldruk voor werknemers in loondienst

Jaarlijks wisselen bijna 240.000 van de ruim 1,1 miljoen medewerkers met een flexibel arbeidscontract van werkgever⁴. Deze werknemers wisselen daarmee mogelijk ook van pensioenfonds. Dit leidt tot administratieve lasten ten aanzien van het opsturen van een samenlevingsovereenkomst, waardeoverdracht en afkoopregelingen. Op basis van input vanuit de pensioenuitvoerders blijkt dat ongeveer 30% van de werknemers een keuze maakt over waardeoverdracht. Een even groot deel zal tevens bewust een keuze maken over eventueel afkoop van een klein pensioen. Daarnaast bleek uit de interviews dat ongeveer 30% van de pensioenregelingen een premieovereenkomst betreft, waardoor ongeveer 72.000 werknemers een risicoprofiel moeten selecteren. Tevens kost het controleren van een UPO meer tijd voor flexibele arbeidsrelaties, gezien de complexiteit en veelheid aan UPO's.

In totaal bedraagt de regeldruk in het pensioendomein van deze groep werknemers met een flexibele arbeidsrelatie die in loondienst werken jaarlijks ongeveer 1,1 miljoen uur en ongeveer €16,3 miljoen aan kosten. Dit is inclusief (circa 490 duizend uur of €7,3 miljoen) die werknemers sowieso, ongeacht het soort contract van de medewerker, besteden aan het controleren van de UPO (10 minuten per jaar) en de overige pensioengerelateerde handelingen (15 minuten per jaar). De overige €9 miljoen betreft extra regeldruk specifiek ten gevolge van flexibele arbeid.

Handeling	Type	Enheid	Tijd (min/jaar)	Frequentie	Totale tijd (min)
1a. Geinformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	5	191.600	958.000
1b. Geinformeerd worden door nieuwe werkgever	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	7	47.900	335.300
2. Opsturen samenlevingscontract	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	15	119.750	1.796.250
3. Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	15	71.850	1.077.750
4. Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	20	71.850	1.437.000
5. Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	15	71.850	1.077.750
6. Controleren aanspraken/ opbouw in UPO	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	20	1.171.000	23.420.000
7. Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioen (regulier)	Werknemer	-	-	-
8. Premie betalen	Pensioen (regulier)	Werknemer	-	-	-
9. Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	30	1.171.000	35.130.000
Totale last (min)					65.232.050
Totale last (uur)					1.087.201
Totale last (€)					€ 16.308.013

Tabel 5.1 Extrapolatie regeldruk werknemer in loondienst

5.3 Geëxtrapoleerde regeldruk voor zzp-ers

In het eerste kwartaal van 2013 waren in Nederland 772.000 zelfstandigen zonder personeel werkzaam. Dit aantal neemt jaarlijks met 24.000 toe. Deze nieuwe zzp-ers moeten bepalen of zij vallen onder een verplichtstelling. Uit cijfers van de Pensioenfederatie blijkt dat ongeveer 48.000 zzp-ers verplicht pensioen opbouwen, dit is ongeveer 6,2% van de zzp-ers (Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Financiën en Ministerie van Economische zaken, 2013: 36). Van het aantal nieuwe zzp-ers betekent dit dat er ongeveer 6,2%, 1.492 zzp-ers, verplicht pensioen opbouwen.

⁴ Er waren tevens medewerkers die van baan wisselden, maar niet van werkgever. Deze baanwisseling binnen een bedrijf leidt niet tot een wisseling van pensioenuitvoerder en daarmee ook niet tot extra lasten.

De overige bijna 22.508 zzp-ers moeten bepalen of zij wel of geen pensioen willen opbouwen. Historische cijfers laten zien dat in totaal ongeveer 7% van de zzp-ers een pensioenregeling in de tweede pijler heeft, dit is inclusief de zzp-ers met een verplichtstelling. Dit komt neer op 55.000 zzp-ers (Ministerie SZW, Ministerie van Financiën en Ministerie van Economische zaken, 2013: 36). Zij zullen jaarlijks hun administratie moeten bijhouden en controleren, hun kennis up-to-date moeten houden en in sommige gevallen extern advies inwinnen.

Gemiddeld bedragen de jaarlijkse lasten voor deze groep zzp-ers ruim 174.000 uur, wat zich vertaald in €5,5 miljoen aan kosten.

Handeling	Type	Eenheid	Tijd (min/jaar)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of er verplichtstelling is	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	15	24.000	360.000
2. Bepalen wel/geen pensioen	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	60	22.508	1.350.466
3. Besluiten om (maximaal 10 jaar) vrijwilling deel te nemen aan bpf regeling	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	30	218	6.528
4a Aanmelden bij verplichtgesteld bpf	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	10	1.492	14.922
4b Aanmelden bij pensioenuitvoerder/verzekeraar	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	10	218	2.176
5 Bepalen type pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	10	1.710	17.098
6 Premie betalen (indien pensioenregeling)	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	-	-	-
7 Mutaties doorgeven	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	5	38.600	193.000
8 Bijhouden en controleren administratie	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	25	55.000	1.375.000
9 Kennis up-to-date houden	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	70	55.000	3.850.000
10 Extern advies inwinnen	Pensioen (flex arbeid)	zzp-er	60	55.000	3.300.000
Totale last					10.469.192
Totale last (uur)					174.487
Totale last (€)					€ 5.469.240

Tabel 5.2 Extrapolatie regeldruk zzp-er

5.4 Geëxtrapoleerde regeldruk voor bedrijven

5.4.1 Bedrijven met geautomatiseerde aanlevering van pensioeninformatie

Bijna 940 duizend van de 1,171 miljoen medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie werken voor een bedrijf met een geautomatiseerde aanlevering van de pensioeninformatie. Hiervan wisselen per jaar bijna 192.000 medewerkers van werkgever. Voor deze nieuwe medewerkers moet een werkgever controleren of deze valt onder de door de werkgever afgesloten pensioenregeling. Daarnaast zal de nieuwe werknemer geïnformeerd, aangemeld en uiteindelijk ook afgemeld worden bij het pensioenfonds. 5% van de werknemers geeft tevens mutaties door of vraagt om pensioenadvies. De bijbehorende lasten bedragen jaarlijks ongeveer €4,0 miljoen.

Handeling	Type	Eenheid	Tijd (min/jaar)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	15	191.600	2.874.000
2. Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	5	191.600	958.000
3. Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	-	-	-
4. Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	5	191.600	958.000
5. Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	2	191.600	383.200
6. Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	Werknemer	2	5.116.800	10.233.600
7. Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	2	46.840	93.680
8. Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	Bedrijf	264	23.483	6.199.380
9. Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	Bedrijf	960	23.483	22.543.200
10. Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	Bedrijf	600	23.483	14.089.500
11. Betalen premie	Pensioen (regulier)	Bedrijf	-	-	-
12. Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	10	46.840	468.400
13. Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	Bedrijf	-	-	-
14. Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging	Pensioen (regulier)	Bedrijf	-	-	-
15. Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	Bedrijf	960	23.483	22.543.200
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (uur)					95.588
Totale last reguliere handelingen (uur)					1.089.588
Totale gemengde kosten (uur)					170.560
10% gemengde kosten (uur)					17.056
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (€)					€ 3.959.243
10% gemengde kosten (€)					€ 706.457
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (inclusief 10% gemengde kosten) (€)					€ 4.665.700
Totale last reguliere handelingen (€)					€ 45.130.596
Totale last (€)					€ 49.796.296

Tabel 5.3 Extrapolatie regeldruk bedrijf met geautomatiseerde pensioenadministratie

Van de hiervoor genoemde bijna 940 duizend medewerkers werken gemiddeld meer dan 426 duizend medewerkers op basis van een contract met een flexibel aantal uren. Voor deze medewerkers moet een werkgever maandelijks de mutaties van het aantal gewerkte uren en eventuele toeslagen bijhouden in de salarisadministratie. Van de kosten die hiermee gepaard gaan is ruim €700.000 toe te wijzen aan lasten voor de pensioenopbouw in het kader van flexibele arbeid.

Daarnaast voert de werkgever een aantal handelingen uit die los staan van het type contract van de werknemers, dit is dus zowel voor medewerkers met een flexibel contract als met een vast contract. Deze handelingen voert een werkgever vaak batch-gewijs uit, waardoor deze handelingen gekoppeld zijn aan de ruim 23 duizend bedrijven. De jaarlijkse kosten hiervoor bedragen ongeveer €45,1 miljoen.

De jaarlijkse regeldruk voor deze groep bedrijven met geautomatiseerde aanlevering van de pensioeninformatie bedraagt ruim €49,8 miljoen euro. Hiervan is echter ruim €45,1 miljoen van de kosten niet direct gerelateerd aan flexibele arbeid. Deze kosten maken de werkgevers namelijk ook wanneer ze alleen medewerkers met een vast contract in dienst hebben. Circa €4,7 miljoen wordt specifiek veroorzaakt door flexibele arbeidsrelaties.

5.4.2 Bedrijven met handmatige aanlevering van pensioeninformatie

Bedrijven die handmatig de pensioeninformatie aanleveren zijn meer tijd kwijt aan de verschillende handelingen. Bij dit type bedrijven zijn ruim 234.000 werknemers met een flexibel arbeidscontract werkzaam, hiervan wisselen jaarlijks bijna 48.000 werknemers van werkgever. De groep werknemers die van werkgever wisselt ontvangt iedere keer pensioeninformatie van de nieuwe werkgever, daarnaast is het nodig deze werknemer aan- en af te melden bij een pensioenfonds of verzekeraar. Dit brengt voor de werkgevers ongeveer €1,2 miljoen aan lasten met zich mee.

Bijna 107 duizend werknemers werkt een flexibel aantal uren. De werkgever moet voor deze werknemers maandelijks een urenadministratie bijhouden. Aangezien dit om gemengde kosten

gaat is 10% hiervan toe te rekenen aan regeldruk rondom de pensioenopbouw bij flexibele arbeid. Dit is ongeveer €440 duizend.

De ruim 286 duizend bedrijven met handmatige aanlevering zijn jaarlijks bijna 2 miljoen uur kwijt aan reguliere handelingen, zoals het controleren van de pensioenadministratie en het bijhouden van de pensioenkennis. Dit brengt een jaarlijkse kostenpost van ruim €72,9 miljoen met zich mee.

Voor deze groep bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie komen de jaarlijkse lasten neer op bijna €74,6 miljoen. Hiervan is echter ruim €72,9 miljoen van de kosten niet direct gerelateerd aan flexibele arbeid. Deze kosten maken de werkgevers namelijk ook wanneer ze alleen medewerkers met een vast contract in dienst hebben. Circa €1,7 miljoen wordt specifiek veroorzaakt door flexibele arbeidsrelaties.

Handeling	Type	Eenheid	Tijd (min/jaar)	Frequentie	Totale tijd (min)
1. Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	15	47.900	718.500
2. Informeren nieuwe werknemer over de pensioenregeling	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	7	47.900	335.300
3. Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	-	-	-
4. Aanmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	10	47.900	479.000
5. Afmelden werknemer bij pensioenfonds/uitvoerder bij uitdiensttreding	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	2	47.900	95.800
6. Bijhouden mutaties salarisadministratie	Gemengde kosten	Werknemer	5	1.279.200	6.396.000
7. Bijhouden overige mutaties	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	5	11.710	58.550
8. Doorvoeren salaris en overige mutaties	Pensioen (regulier)	Bedrijf	180	286.427	51.556.770
9. Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder	Pensioen (regulier)	Bedrijf	480	286.427	137.484.720
10. Uitvoeren check totaalpremie	Pensioen (regulier)	Bedrijf	240	286.427	68.742.360
11. Betalen premie	Pensioen (regulier)	Bedrijf	-	-	-
12. Adviseren werknemers	Pensioen (flex arbeid)	Werknemer	10	11.710	117.100
13. Afstemmen (w ijszigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioen (regulier)	Bedrijf	-	-	-
14. Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging	Pensioen (regulier)	Bedrijf	-	-	-
15. Onderhouden kennis pensioenregelingen	Pensioen (regulier)	Bedrijf	480	286.427	137.484.720
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (uur)					30.071
Totale last reguliere handelingen (uur)					6.587.810
Totale gemengde kosten (uur)					106.600
10% gemengde kosten (uur)					10.660
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (exclusief gemengde kosten) (€)					€ 1.245.530
10% gemengde kosten (€)					€ 441.536
Totale last als gevolg van flexibele arbeid (inclusief 10% gemengde kosten) (€)					€ 1.687.066
Totale last reguliere handelingen (€)					€ 272.866.227
Totale last (€)					€ 274.553.293

Tabel 5.4 Extrapolatie regeldruk bedrijf handmatige pensioenadministratie

5.5 Tot slot

De regeldruk in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid verschilt voor werkgevers, werknemers in loondienst met een flexibel arbeidscontract en zzp-ers. Tabel 5.5 geeft een overzicht van de jaarlijkse regeldruk voor werkgevers (geautomatiseerd en handmatige pensioenadministratie), werknemers in loondienst met een flexibel arbeidscontract en zzp-ers. De extrapolatie is gebaseerd op verschillende aannames, om deze reden hanteren we een betrouwbaarheidsmarge van 10%.

Tabel 5.5 laat zien dat de jaarlijkse regeldruk voor pensioenopbouw voor werknemers, zzp-ers en bedrijven gezamenlijk tussen de ongeveer 8,2 miljoen uur en ongeveer 10,0 miljoen uur bedraagt. Dit komt overeen met jaarlijks circa €311,5 miljoen tot circa €380,7 miljoen aan regeldruk in het pensioendomein. Hiervan is ongeveer €92,8 miljoen tot ongeveer €357,8 miljoen regeldruk die werkgevers en werknemers ervaren ongeacht het type contract van de werknemer. Circa €18,7 miljoen tot circa €22,9 miljoen aan regeldruk van werkgevers, werknemers en zzp-ers is direct te relateren aan de pensioenopbouw voor flexibele arbeid.

		Regeldruk (uur)			Regeldruk (€)		
		-10%	Resultaat	+10%	-10%	Resultaat	+10%
Werkgevers	Administratieve lasten (flexibele arbeid)	113.093	125.659	138.225	€ 4.684.296	€ 5.204.773	€ 5.725.250
	Administratieve lasten (regulier)	6.909.658	7.677.398	8.445.137	€ 286.197.141	€ 317.996.823	€ 349.796.505
	Gemengde kosten (10% van totaal gemengde kosten)	24.944	27.716	30.488	€ 1.033.194	€ 1.147.993	€ 1.262.792
Werknemers*	Administratieve lasten (flexibele arbeid)	539.356	599.284	659.213	€ 8.090.336	€ 8.989.263	€ 9.888.189
	Administratieve lasten (regulier)	439.125	487.917	536.708	€ 6.586.875	€ 7.318.750	€ 8.050.625
zzp-er		157.038	174.487	191.935	€ 4.922.316	€ 5.469.240	€ 6.016.164
Totaal		8.183.214	9.092.460	10.001.706	€ 311.514.157	€ 346.126.841	€ 380.739.526

* Dit is inclusief 487.917 uur (€7,3 miljoen) voor de controle van het UPO en uitvoeren van overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen die een w erkner met een vast contract ook uitvoert.

Tabel 5.5 Overzicht extrapolatie regeldruk in pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid

6 Knelpunten in pensioendomein ten gevolge van flexibilisering van arbeid

In dit hoofdstuk worden de knelpunten beschreven als gevolg van flexibele arbeid. De ervaren regeldruk in het pensioendomein ten gevolge van vaste arbeid blijft hierbij buiten beschouwing. De knelpunten ten gevolge van flexibele arbeid zijn vastgesteld op basis van de interviews met verschillende pensioenuitvoerders, werkgevers, zzp-er en werknemers. De eerste paragraaf beschrijft de knelpunten waarvan bedrijven en burgers aangeven dat zij deze als grootste knelpunt ervaren. In de tweede paragraaf gevolgd de overige knelpunten die zij ervaren.

6.1 Grootste knelpunten

6.1.1 Ontvangen en verzenden van hard copy bestanden (voor werknemers en pensioenuitvoerders)

Werknemers met een tijdelijk contract wisselen vaker van werkgever en van pensioenuitvoerder. Hierdoor neemt de frequentie en het aantal van het ontvangen/verzonden hard copy bestanden toe. Een wisseling van pensioenuitvoerder betekent voor de werknemer dat hij/zij van de oude pensioenuitvoerder een stopbrief ontvangt met onder andere een bevestiging van de uitdiensttreding en een overzicht van opgebouwde rechten. Van de nieuwe uitvoerder ontvangt de werknemer onder andere een startbrief, met een bevestiging van de indiensttreding en informatie over de nieuwe pensioenregeling. Tevens ontvangt de werknemer informatie over de mogelijkheid tot waardeoverdracht. De werknemer ontvangt van alle pensioenuitvoerders waar pensioen is opgebouwd een UPO. Voor flexibele arbeidsrelaties geldt meestal dat zij pensioen opbouwen bij meerdere pensioenuitvoerders. Actieve deelnemers ontvangen het UPO jaarlijks en niet-actieve deelnemers (slapers en gepensioneerden) periodiek. Dit betekent dat ook werknemers die lang geleden een tijdelijke baan hebben gehad (bijvoorbeeld tijdens hun studie), deze UPO's blijven ontvangen. Ten gevolge van flexibele arbeid ontvangen werknemers dus relatief veel post, in verband met de opbouw van pensioen bij meerdere partijen. Dit brengt dan ook relatief veel regeldruk met zich mee. Daarbij leidt dit tot hoge verborgen kosten bij voornamelijk de pensioenuitvoerders, die deze post versturen. Ter indicatie, deze kosten kunnen oplopen tot 15% van de premie. Pensioenuitvoerders berekenen deze kosten door in de premie. Met het oog op de toename in flexibilisering van arbeid zullen deze kosten naar verwachting toenemen.

“We (pensioenuitvoerders) sturen vier keer een brief om te vertellen dat iemand geen pensioen krijgt”

6.1.2 Onoverzichtelijkheid door veelheid aan pensioenfondsen die pensioen beheren (voor werknemers)

Zoals eerder beschreven volgt uit de aard van flexibele arbeid dat werknemers vaker wisselen van baan dan bij vaste arbeid. Voor de pensioenopbouw betekent dit dat de werknemer veelal zijn pensioen heeft opgebouwd bij diverse pensioenuitvoerders. Voor de werknemers leidt dit tot minder overzicht ten aanzien van de pensioenopbouw en – uitkering. Met de verwachte verdere flexibilisering van arbeid zal deze complexiteit verder toenemen.

“Ik krijg jaarlijks een brief waarin mijn opgebouwde pensioen van €0,75 van mijn tijdelijke horeca baan wordt toegelicht”

6.1.3 Veel waardeoverdrachten / afkoopregelingen (voor werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerders)

Flexibele arbeid en daarmee gepaard gaande wisselingen van werkgever, zorgen voor meer waardeoverdrachten en afkoopregelingen. Deze waardeoverdrachten en afkoopregelingen leiden tot regeldruk voor werkgever en pensioenuitvoerder. Voor werkgevers kan waardeoverdracht tot hoge kosten leiden. Daarnaast leidt het besluit omtrent waardeoverdracht of afkoop tot extra regeldruk voor werknemers. Indien werknemers van pensioenuitvoerder wisselen kunnen zij voor waardeoverdracht kiezen. Het besluiten over wel of niet overgaan tot waardeoverdracht vergt pensioen kennis. Veel werknemers hebben deze kennis niet voor handen, waardoor het lastig is om de gevolgen van wel/geen waardeoverdracht te overzien. Dit leidt tot ervaren regeldruk.

“Ik krijg regelmatig informatie van mijn pensioenfonds, maar begrijp niet alles wat er staat”

6.2 Overige knelpunten

6.2.1 Vooruitbetaling en nacalculatie van de pensioenpremie (voor werkgevers en pensioenuitvoerders)

Bij een collectieve regeling wordt de hoogte van de te betalen pensioenpremie per werknemer vooraf vastgesteld op basis van het te verwachten salaris. Bij flexibele arbeid is het aantal gewerkte uren, de duur van de arbeidsrelatie en de hoogte van het inkomen veelal variabel en lastig vooraf in te schatten. De hoogte van het inkomen is bepalend voor de pensioenpremie. Het vooraf inschatten van de hoogte van de pensioenpremie is voor flexibele arbeid daarmee vaak lastig, waardoor achteraf blijkt dat de werkgever te veel of te weinig premie heeft betaald. Deze nacalculatie zorgt voor extra lasten voor zowel de werkgever als de uitvoerder.

“Het is onmogelijk om vooraf in te schatten hoeveel uur een flexwerker komt werken ”

6.2.2 Foutgevoeligheid pensioenadministratie (voor werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerders)

Flexibele arbeid heeft tot gevolg dat werkgevers meer mutaties moeten bijhouden in het salaris van burgers, met name ten aanzien van salaris, toeslagen en aan- en afmeldingen. De omvang van deze mutaties, zorgt voor een hoge mate van foutgevoeligheid in de pensioenadministratie van werkgevers en pensioenuitvoerders. Deze foutgevoeligheid wordt veroorzaakt door de gegevensoverdracht tussen systemen en/of door fouten door de werknemer die een groot aantal mutaties door moet voeren. Deze foutgevoeligheid levert tevens lasten op voor pensioenuitvoerders, werkgevers en werknemers om deze fouten te corrigeren.

6.2.3 Vaste premieopbouw zzp-er (voor zzp-ers)

De regelgeving omtrent pensioenopbouw is geënt op een stabiele afdracht van pensioenpremie. Dit betekent dat de pensioenpremie een constante is, die uitgaat van een vast inkomen. Deze stabiele afdracht is gebaseerd op een geschat inkomen. Veel zzp-ers hebben geen continue inkomstenstroom en het is lastig om vooraf de inschatting van het inkomen te maken. De meeste zzp-ers maken daarom geen gebruik van pensioenopbouw in de tweede pijler.

7 Verbetermogelijkheden

Dit hoofdstuk beschrijft de mogelijkheden om de regeldruk in het pensioendomein ten gevolge van flexibele arbeid te verminderen. De benoemde verbetermogelijkheden zijn vastgesteld op basis van interviews en zijn besproken in de verificatieworkshop.

7.1 Koppeling en uniformering gegevens fiscus en UWV

Het bijhouden van de pensioenadministratie levert voor flexibele arbeid hogere regeldruk op, door de variatie in gewerkte uren en salaris. Deels zijn dit gemengde kosten met de salarisadministratie. Een mogelijkheid om deze regeldruk terug te dringen is door voor alle pensioenuitvoerders de koppeling te maken met gegevens die aan de Belastingdienst worden doorgegeven. Maandelijks leveren werkgevers loongegevens aan bij de Belastingdienst. De Belastingdienst stelt deze gegevens beschikbaar aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Er is veel overlap tussen de salarisgegevens die de werkgever doorgeeft aan de Belastingdienst en de gegevens die worden doorgegeven aan het pensioenfonds. Door de koppeling te maken met de loongegevens van de Belastingdienst wordt de regeldruk voor werkgevers en pensioenuitvoerders verminderd. Tevens wordt zo de kans op fouten verminderd.

Het Pensioenfonds Horeca & Catering maakt bijvoorbeeld reeds gebruik van de loonaangifteketen. Aansluiting bij de loonaangifteketen voor de primaire bron van loongegevens wordt voor ander pensioenfonds bemoeilijkt doordat er voor pensioenadministratie elementen nodig zijn die niet zijn opgenomen in de loongegevens die worden verstrekt aan de Belastingdienst. Dit geldt bijvoorbeeld voor de deeltijdfactor. Daarnaast is er een formele belemmering voor de koppeling met gegevens van de Belastingdienst. In de wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) is vastgelegd dat het alleen het loongegeven 'loon sociale verzekeringen' aan de pensioensector mag worden geleverd. Voor het bepalen van de premie is ook vakantietoeslag en loon uit overwerk bijvoorbeeld van belang.

“Pensioenuitvoerders zijn bezig met het opzetten van een platform om een koppeling met de Belastingdienst mogelijk te maken”

Met deze verbetermogelijkheid nemen de ervaren lasten voor werkgevers af, doordat het bijhouden van de pensioenadministratie minder tijd zal kosten.

Uitvoering van deze verbetermogelijkheid vergt aanpassing van de wet SUWI en uitbreiding van de elementen in de loonaangifteketen. De wetswijziging staat gepland voor 1 januari 2014.

7.2 Instellen online portal in plaats van hard copy documentatie

Ten gevolge van flexibele arbeid wisselen burgers vaker van pensioenuitvoerder en wordt het pensioen bij verschillende pensioenuitvoerders beheerd. De informatie van deze pensioenuitvoerders wordt via hard copy documenten aangeboden. Met de flexibilisering van arbeid neemt de hoeveelheid verzonden hard copy informatie toe. Dit leidt tot irritaties bij de burger over de hoeveelheid ontvangen post en administratie van deze post. Zo ontvangt de burger informatie bij aanmelding, bij afmelding en ontvangt de burger UPO's.

Een mogelijkheid om deze regeldruk terug te dringen is door de pensioensector meer in een faciliterende rol te plaatsen. Indien een pensioenfonds geen actieve informatieplicht meer heeft ten aanzien van het informeren van burgers, dan kan alle informatie bijvoorbeeld worden uitgewisseld via een online portal. Hierbij kan gedacht worden aan een informatieportal dat enerzijds inzicht geeft in het opgebouwde pensioen en anderzijds de hard copy informatie vervangt. Deze portal is vergelijkbaar met de portal voor online internet bankieren. Zo zouden burgers met een tijdelijk contract eenmalig een brief kunnen krijgen van hun pensioenfonds waarop weergegeven wordt waar de burger informatie kan vinden over het pensioen en dat zij een melding (per sms of e-mail) ontvangen indien er nieuwe informatie beschikbaar is. Indien burgers toch graag hard copy documenten ontvangen, kunnen zij dit kenbaar maken. Via de site www.mijnpensioenoverzicht.nl is dit reeds mogelijk, echter deze site wordt aangeboden naast de hard copy informatiebestanden.

Met deze verbetermogelijkheid ontvangt de burger minder post en bepaalt de burger zelf hoe vaak en wanneer hij/zij pensioenberichten leest. Dit verlaagt niet direct de administratieve lasten van burgers, maar wel het gemak van het beheren van en overzicht hebben op pensioenopbouw.

De pensioenwet verplicht pensioenuitvoerders om de burgers actief te informeren. Het doorvoeren van deze verbetermogelijkheid vergt een aanpassing van de pensioenwet.

7.3 Digitalisering van informatiedeling tussen werkgever en pensioenuitvoerder

De pensioenadministratie wordt ten gevolge van flexibele arbeid complexer en daarmee ook foutgevoeliger, onder andere door de toename in mutaties. Middels een verdere digitalisering van informatiedeling tussen werkgever en pensioenuitvoerder kan de foutgevoeligheid van de pensioenadministratie (salarisadministratie) worden verminderd. Deze digitalisering omvat het aanleveren van gegevens via een online portal of via een rechtstreekse koppeling met de salarisadministratie. Sommige grotere pensioenuitvoerders hebben deze digitaliseringsslag reeds gemaakt.

Met dit verbetervoorstel wordt de regeldruk voor werkgevers en pensioenuitvoerders verlaagd. Respondenten geven aan dat de doorlooptijd en investeringskosten voor deze digitalisering omvangrijk zijn, maar levert de pensioenuitvoerder en daarmee ook de werknemer/werkgever op termijn een besparing op ten aanzien van de arbeidskosten.

Er zijn geen wettelijke belemmeringen om deze digitalisering door te voeren.

7.4 Mogelijkheid bieden achteraf betalen op werkelijkheid

Bij een collectieve regeling wordt de hoogte van de pensioenpremie door de uitvoerder vooraf vastgesteld. Bij flexibele arbeid is de hoogte van het inkomen veelal variabel en daarmee ook de hoogte van de pensioenpremie. Het vooraf inschatten van de hoogte van de pensioenpremie is daarmee vaak lastig, waardoor achteraf blijkt dat de werkgever te veel of te weinig premie heeft betaald. Deze nacalculatie zorgt voor extra lasten voor de werkgever en uitvoerder.

Door werkgevers de mogelijkheid te bieden de pensioenpremie achteraf te betalen, wordt de dubbeling in handelingen en eventuele scheve voorspellingen voorkomen. Ook de regeldruk volgend uit het maken van de inschatting verdwijnt indien werkgevers achteraf, op basis van het

aantal gewerkte uren, de premie betalen. Hierbij is essentieel om, in verband met fraudegevoeligheid, een strakke aansluiting bij de loonaangifte te borgen.

Er zijn geen wettelijke belemmeringen om deze verbetermogelijkheid door te voeren.

7.5 Vergroten sectoren

Ten gevolge van flexibele arbeid neemt het aantal werknemers dat wisselt van baan toe. Een mogelijkheid tot terugdringen van de regeldruk betreft het vergroten van de sectoren in het pensioendomein. Grotere sectoren betekent dat de overstap naar een andere werkgever minder vaak een verplicht gestelde overstap naar een andere pensioenuitvoerder behelst. Tevens zorgt dit ervoor dat de collectieve pensioenopbouw wordt vergroot en daarmee efficiënter wordt.

Dit verbetervoorstel leidt tot een verlaging van regeldruk voor werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerders.

De sectorale indeling is vastgelegd in de pensioenwet. Het doorvoeren van deze verbetermogelijkheid vergt dan ook een aanpassing van de pensioenwet.

7.6 Herzien waardeoverdracht/afkoopregeling voor pensioen met beperkte omvang

Een deel van de regeldruk wordt veroorzaakt door de waardeoverdrachten en afkoopregelingen. Een groot aandeel van de pensioenen volgend uit flexibele arbeid betreft relatief kleine pensioenen. Voor deze pensioenen ontvangen burgers periodiek nog diverse pensioeninformatie (waaronder het UPO). Tevens betekent dit voor pensioenuitvoerders dat zij deze 'slapers' in hun bestand houden, met bijbehorende administratieve kosten. Een mogelijkheid om deze regeldruk terug te dringen is om deze waardeoverdracht/afkoopregeling te herzien voor pensioenen met een beperkte omvang. Een mogelijkheid voor de herziening betreft het bieden van de mogelijkheid tot afboeken van geringe bedragen. Een andere mogelijkheid bij herziening betreft het verplichten van waardeoverdracht bij wisseling van pensioenuitvoerder.

Deze verbetermogelijkheid leidt tot een afname van de regeldruk voor werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerders.

Het doorvoeren van deze verbetermogelijkheid vergt een aanpassing van de pensioenwet.

7.7 Pro-actieve en mondelinge communicatie vanuit pensioenfondsen

Voor werknemers met een flexibel arbeidscontract kent het pensioendomein een hoge mate van complexiteit en onoverzichtelijkheid, onder andere door de veelheid aan pensioenuitvoerders die het pensioen beheren. Een mogelijkheid om deze ervaren regeldruk terug te dringen is door vanuit de pensioenfondsen de burger proactief te benaderen. Tijdens de interviews bleek dat burgers het prettig vinden als een medewerker van het pensioenfonds contact met hun opneemt om te verifiëren of hij/zij nog vragen heeft. Een andere manier van deze proactieve communicatie is het organiseren van bijeenkomsten waar een pensioenfonds toelichting geeft op het pensioenreglement.

Deze verbetermogelijkheid leidt tot het verminderen van de onduidelijkheden voor burgers ten aanzien van het pensioendomein.

7.8 Flexibele af te dragen pensioenpremie

De regelgeving omtrent pensioenopbouw is geënt op een stabiele afdracht van pensioenpremie. Deze afdracht is gebaseerd op een geschat inkomen. Veel zzp-ers hebben geen continue inkomstenstroom. Het is daarom lastig om vooraf de inschatting van het inkomen te maken. Een flexibele pensioenopbouw is voor zzp-ers passender. Met een flexibele pensioenopbouw is het voor de zzp-er mogelijk op maat pensioen te sparen. In de jaren dat een zzp-er veel omzet heeft kan meer premie worden betaald. Daarnaast is het mogelijk in de jaren met minder omzet ook minder pensioen op te bouwen. De zzp-er kan op deze wijze pensioen opbouwen via een verzekeraar en/of premie pensioen instelling (PPI).

Deze verbetermogelijkheid resulteert in een afname van de irritaties bij zzp-ers over de inflexibiliteit van pensioenopbouw. Het doorvoeren van deze wijziging vergt een aanpassing van de pensioenwet.

8 Conclusie en aanbevelingen

In dit onderzoek is de regeldruk in het pensioendomein in het kader van de (toename van) flexibele arbeidsrelaties voor werknemers met een flexibel arbeidscontract, zzp-ers en werkgevers onderzocht, evenals de mogelijkheden om deze regeldruk terug te dringen.

8.1 Conclusie

De toename in verscheidenheid en aantal flexibele arbeidsrelaties heeft gevolgen voor de regeldruk voor werknemers, zzp-ers en werkgevers. Dit wordt met name veroorzaakt door de kortere duur van de arbeidscontracten en de daarmee gepaard gaande wisselingen van werkgever en de variëteit aan gewerkte uren per maand. Deze aspecten van flexibele arbeid leiden voor werknemers, zzp-ers en werkgevers tot een toename in de frequentie van de administratieve lasten en tot complexiteit en onoverzichtelijkheid van de pensioenopbouw.

Zo moeten werknemers met een flexibel arbeidscontract vaker een keuze maken over een waardeoverdracht of een mogelijke afkoop van hun pensioen. Bij flexibele arbeidsrelaties is de kans tevens groter dat een werknemer pensioenopbouw heeft bij verschillende pensioenfondsen. Door deze versnippering van de pensioenopbouw ontvangt de werknemer jaarlijks meerdere UPO's en is het voor de burger minder overzichtelijk hoeveel pensioen wordt opgebouwd. Er zijn voor werknemers geen inhoudelijke nalevingskosten of handhavingskosten in het pensioendomein in het kader van flexibele arbeid geconstateerd. In totaal is de regeldruk voor de groep werknemers met een flexibel arbeidscontract jaarlijks ongeveer 1,1 miljoen uur en ongeveer €16,3 miljoen aan kosten. Een deel van deze regeldruk (circa 490 duizend uur of €7,3 miljoen) betreft regeldruk die werknemers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw (ongeacht het soort contract van de medewerker). De overige €9 miljoen betreft extra regeldruk specifiek ten gevolge van flexibele arbeid.

Voor zzp-ers overlapt de regeldruk deels met de regeldruk voor burgers in loondienst en die van bedrijven. De meeste regeldruk voor zzp-ers komt voort uit het inlezen en bijhouden van de pensioen kennis, om de pensioenopbouw goed te regelen. Daarnaast is de regelgeving omtrent pensioenopbouw geënt op een stabiele afdracht van pensioenpremie met een boven- en ondergrens van af te dragen premie. Veel zzp-ers hebben geen continue inkomstenstroom, waardoor flexibele premieafdracht passender is. De meeste zzp-ers maken geen gebruik van pensioenopbouw in de tweede pijler. Gemiddeld bedraagt de jaarlijkse regeldruk voor deze groep zzp-ers ruim 174 duizend uur wat resulteert in €5,5 miljoen aan kosten.

Werkgevers moeten in het kader van flexibele arbeid veelal vaker administratieve handelingen verrichten ten gevolge van flexibele arbeidscontracten van tijdelijke duur, zoals het uitzoeken of een werknemer recht heeft op pensioenopbouw en het aan- en afmelden van een burger bij het pensioenfonds. Daarnaast moet een werkgever de variaties in gewerkte uren en daarmee gepaard gaande variaties in salaris van een werknemer bijhouden en als mutaties doorgeven aan pensioenuitvoerders. Dit leidt tevens tot een hogere mate van foutgevoeligheid van de pensioenadministratie. Het bijhouden van de gewerkte uren en salaris doet een werkgever reeds voor de salarisadministratie, vandaar dat dit als een gemengde kost wordt aangeduid. De omvang van de regeldruk in het kader van flexibele arbeid verschilt sterk voor bedrijven met een geautomatiseerde salarisadministratie en bedrijven zonder deze automatisering. Bij sommige pensioenuitvoerders dient een werkgever vooraf een inschatting te geven van de gewerkte uren van werknemers. Voor werkgevers met werknemers met flexibele arbeidscontracten leidt dit tot extra regeldruk, doordat deze inschatting lastig te maken is en

door verrekeningen in de nacalculatie. Werkgevers hebben in het pensioendomein te maken met inhoudelijke nalevingskosten, met name ten aanzien van ICT systemen en inhuur van externe expertise. De inhoudelijke nalevingskosten voor flexibele arbeidsrelaties zijn vergelijkbaar met de inhoudelijke nalevingskosten voor vaste arbeidsrelaties.

Werkgevers en werknemers ervaren geen regeldruk ten gevolge van toezicht in het kader van flexibele arbeid in het pensioendomein. Wel ervaren werkgevers enkele handavingskosten, volgend uit de handhaving door pensioenuitvoerders, denk hierbij aan het ontvangen van een brief indien er sprake is van naheffing en het betalen van deze naheffing. Voor de groep bedrijven met geautomatiseerde aanlevering van pensioengegevens is de regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid jaarlijks ongeveer €49,8 miljoen euro. Hiervan wordt circa €4,7 miljoen specifiek veroorzaakt door flexibele arbeidsrelaties. Voor de groep bedrijven met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie komen de jaarlijkse lasten neer op ongeveer €274,6 miljoen. Hiervan wordt circa €1,7 miljoen specifiek veroorzaakt door flexibele arbeidsrelaties. Een groot deel van deze regeldruk betreft dus regeldruk die werkgevers sowieso ervaren in het kader van pensioenopbouw en een deel betreft extra regeldruk ten gevolge van flexibele arbeid.

Bovenstaande jaarlijkse lasten voor werknemers, zzp-ers en bedrijven resulteren in een jaarlijkse totale last van €346,1 miljoen. Bij een betrouwbaarheidsmarge van 10% leidt dit tot een totale jaarlijkse regeldruk van ongeveer €311,5 miljoen tot ongeveer €380,7 miljoen. Hiervan is circa €292,8 miljoen tot circa €357,8 miljoen regeldruk die werkgevers en werknemers ervaren ongeacht het type contract van de werknemer. Ongeveer €18,7 miljoen tot ongeveer €22,8 miljoen aan regeldruk van werkgevers, werknemers en zzp-ers is dus direct te relateren aan de pensioenopbouw voor flexibele arbeid.

De regeldruk specifiek voor pensioenuitvoerders behoort niet tot de scope van dit onderzoek. Echter blijkt uit interviews met verschillende pensioenuitvoerders dat zij de nodige regeldruk ervaren, bijvoorbeeld in de communicatie met deelnemers. De kosten die pensioenuitvoerders hiervoor moeten maken belasten zij, via de pensioenpremie, door aan de deelnemers en werkgevers. Pensioenuitvoerders gaven op basis van hun eigen schattingen aan dat de hoogte van deze kosten kunnen oplopen tot wel 15% van de uitvoeringskosten van een pensioenuitvoerder.

8.2 Aanbevelingen

Uit het onderzoek zijn diverse aanbevelingen naar voren gekomen om de extra regeldruk ten gevolge van de flexibele arbeid terug te dringen:

- Om de regeldruk inzake het aanleveren van gegevens en doorgeven van mutaties terug te dringen verdient het aanbeveling om voor alle pensioenuitvoerders een koppeling te maken en uniformering aan te brengen in de gegevens van de fiscus en het UWV. Bij enkele pensioenuitvoerders is dit reeds ingevoerd. Dit voorkomt regeldruk, doordat wordt voorkomen dat extra mutaties voor wijzigingen in salaris apart moeten worden doorgegeven aan de pensioenuitvoerder. Dit vergt aanpassing van de wet SUWI en verbreding van de elementen in de loonaangifteketen. Er staat een wetswijziging op 1 januari 2014 gepland om dit mogelijk te maken. Met deze verbetermogelijkheid nemen de ervaren lasten voor werkgevers af, doordat het bijhouden van de pensioenadministratie minder tijd zal kosten.
- Om de regeldruk ten aanzien van het ontvangen van post van alle pensioenuitvoerders (o.a. UPO) en de onoverzichtelijkheid terug te dringen is het van belang om de pensioensector meer in een faciliterende rol te zetten. Hierbij kan gedacht worden aan een informatieportal

dat enerzijds inzicht geeft in het opgebouwde pensioen en anderzijds de hard copy informatie vervangt. Deze portal is vergelijkbaar met de portal voor online internet bankieren. Hierbij kan bijvoorbeeld aangesloten worden bij www.mijnpensioenoverzicht.nl. De burger ontvangt dan een (sms) bericht indien er iets gewijzigd is in zijn of haar pensioenoverzicht. Dit vergt aanpassingen van de pensioenwet. Met deze verbetermogelijkheid ontvangt de burger minder post en bepaalt de burger zelf hoe vaak en wanneer hij/zij pensioenberichten leest. Dit verlaagt niet direct de administratieve lasten van burgers, maar wel het gemak van het beheren van en overzicht hebben op pensioenopbouw.

- Het verdient aanbeveling om de foutgevoeligheid van de pensioenadministratie (de salarisadministratie) te verminderen door verdere digitalisering van de gegevensuitwisseling tussen werkgevers en pensioenuitvoerders.
- Om de extra regeldruk die veroorzaakt wordt door de inschatting van het salaris voorafgaand en bij nacalculatie terug te dringen, verdient het aanbeveling om werkgevers de mogelijkheid te bieden de pensioenpremie achteraf te betalen. Hierdoor wordt de dubbeling in handeling en eventuele scheve voorspellingen voorkomen. Ook de regeldruk volgend uit het maken van de inschatting verdwijnt indien werkgevers achteraf, op basis van het aantal gewerkte uren, de premie betalen. Hierbij is het essentieel om, in verband met fraudegevoeligheid, een strakke aansluiting bij de loonaangifte te borgen.
- Het verdient aanbeveling om de onoverzichtelijkheid in premieopbouw en regelingen en de hoeveelheid waardeoverdracht en afkoopbesluiten voor werknemers met flexibele contracten ten gevolge van de veelheid aan pensioenfondsen die pensioen beheren te verminderen. Dit kan door de sectoren in het pensioendomein te vergroten. Ook het herzien van de waardeoverdracht/afkoopregeling voor pensioenen met een beperkte omvang kan bijdragen aan het terugdringen van de regeldruk volgend uit de versnipperdheid en onoverzichtelijkheid van pensioenopbouw. Een mogelijkheid voor de herziening betreft het bieden van de mogelijkheid tot afboeken van geringe bedragen. Een andere mogelijkheid bij herziening betreft het verplichten van waardeoverdracht bij wisseling van pensioenuitvoerder. Dit vergt aanpassing van de pensioenwet. Deze verbetermogelijkheid leidt tot een verlaging van regeldruk voor werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerders.
- Tot slot verdient het aanbeveling om voor zzp-ers een flexibele pensioenopbouw aan te bieden. Met een flexibele pensioenopbouw is het voor de zzp-er mogelijk op maat pensioen te sparen. De zzp-er kan op deze wijze pensioen opbouwen via een verzekeraar en/of premie pensioen instelling (PPI). Dit vergt aanpassing van de pensioenwet. Deze verbetermogelijkheid resulteert in een afname van de irritaties bij zzp-ers over de inflexibiliteit van pensioenopbouw.
- Tijdens dit onderzoek is geconstateerd dat pensioenuitvoerders de nodige regeldruk ervaren. Omdat de regeldruk voor de pensioenuitvoerders niet binnen scope van de opdracht lag, is de omvang van deze regeldruk niet gekwantificeerd. Deze regeldruk strekt zich mogelijk verder dan flexibele arbeid. Het verdient aanbeveling om in aanvullend onderzoek de mogelijke regeldruk voor pensioenuitvoerders te bepalen.

A Bronnen

Literatuurlijst:

CBS (2011). De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers.

CBS (2013a). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt.

CBS (2013b). StatLine.

EIM (2006). Pensioen van ondernemers.

Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Financiën en Ministerie van Economische Zaken (2013). Pensioen van zelfstandigen.

Ministerie van Economische Zaken, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, en Ministerie van Wonen en Rijksdienst (2013). Programmabrief ‘Goed Geregeld, een verantwoorde vermindering van regeldruk 2012-2017’.

Pensioenwet.

SEO Economisch Onderzoek (2013). De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers.

Regiegroep Regeldruk, Ministerie van Financiën (2008). Meten is weten II.

Sociaal Economische Raad (2010). ZZPers in beeld.

Tower Watson (2013). Global pension assets study 2013.

Wet op het financieel toezicht.

Websites:

www.actal.nl

www.wetten.overheid.nl

www.rijksoverheid.nl

B Standaard kostenmodel

In dit onderzoek is voor burgers en bedrijven de regeldruk rondom de pensioenopbouw als gevolg van flexibele arbeidsrelaties in kaart gebracht. Deze analyses zijn ingericht via het (Rijksbreed) vastgestelde Standaard Kostenmodel (SKM). Het SKM is een model dat het mogelijk maakt om de (hoogte van) administratieve lasten voortvloeiend uit wet- en regelgeving inzichtelijk te maken.

Door wet- en regelgeving te analyseren met behulp van het SKM wordt inzichtelijk welke informatieverplichtingen voortvloeien uit de wet- en regelgeving en welke handelingen een burger moet verrichten om aan een informatieverplichting te voldoen. Tevens wordt inzichtelijk hoeveel tijd en kosten deze handelingen met zich meebrengen voor de burger.

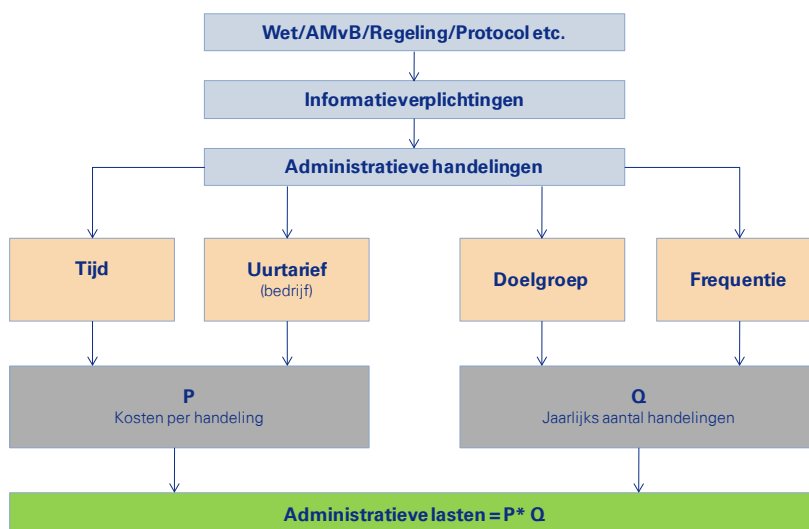
Metten = weten

De administratieve lasten voor burgers en bedrijven zijn in kaart gebracht, waarbij de wet- en regelgeving allereerst gescreend is op informatieverplichtingen. Er wordt gekeken naar de hoeveelheid tijd die gemoeid gaat om aan deze informatieverplichting te voldoen en naar de frequentie: hoe vaak moet de burger aan deze informatieverplichting voldoen. Tevens wordt onderscheid gemaakt in de doelgroep: voor hoeveel burgers en bedrijven geldt deze informatieverplichting.

Voor de berekening van de administratieve lasten dienen deze vier aspecten vermenigvuldigd te worden: tijd, tarief, frequentie en doelgroep. De optelsom van de administratieve lasten van de verschillende handelingen die ten grondslag liggen aan een informatieverplichting geeft vervolgens de administratieve lasten van een betreffende informatieverplichting. Het totaal aan informatieverplichtingen geeft een overzicht van de administratieve lasten.

Standaard kostenmodel

In het standaard kostenmodel zijn de tijd, tarief, frequentie en doelgroep op handelningsniveau weergegeven. Onderstaande figuur geeft een schematische weergave van de opbouw van het standaard kostenmodel:



C Overzicht administratieve lasten

De administratieve lasten voor werknemers, zzp-ers en werkgevers zijn weergegeven in onderstaande tabellen.

	Administratieve lasten werknemer	Oorsprong	Extra lasten ten gevolge van flexibele arbeid
1.	Geïnformeerd worden door nieuwe werkgever		Ja, in frequentie
2.	Opsturen samenlevingscontract		Ja, in frequentie
3.	Selecteren risicoprofiel beleggingen (indien van toepassing)		Ja, in frequentie
4.	Maken keuze met betrekking tot eventuele waardeoverdracht		Ja, in frequentie
5.	Maken keuze met betrekking tot eventuele afkoop		Ja, in frequentie
6.	Controleren aanspraken/ opbouw in UPO		Ja, in frequentie en duur
7.	Doorgeven wijzigingen (welke niet vanuit de GBA worden doorgegeven)	Pensioenwet	
8.	Premie betalen	Pensioenwet, pensioenovereenkomst	
9.	Overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen		Ja, in frequentie en duur

	Administratieve lasten zzp-er	Oorsprong
1.	Bepalen of er verplichtstelling is	Pensioenwet
2.	Bepalen wel/ geen pensioen	
3.	Besluiten om (maximaal 10 jaar) vrijwillig deel te nemen aan bpf regeling	
4a.	Aanmelden bij verplichtgesteld Bpf	Pensioenwet
4b.	Aanmelden bij pensioenuitvoerder/verzekeraar	
5.	Bepalen type pensioenregeling	
6.	Premie betalen (indien pensioenregeling)	Pensioenwet, uitvoeringsovereenkomst en pensioenregeling
7.	Mutaties doorgeven	Pensioenwet, uitvoeringsovereenkomst en pensioenregeling
8.	Bijhouden en controleren administratie	
9.	Kennis up-to-date houden	
10.	Extern advies inwinnen	

	Administratieve lasten werkgever	Oorsprong	Extra lasten ten gevolge van flexibele arbeid
1.	Bepalen of nieuwe werknemer deelnemer is in de pensioenregeling	Uitvoeringsovereenkomst	Ja, in frequentie
2.	Informeren nieuwe burger over de pensioenregeling	Pensioenwet	Ja, in frequentie
3.	Controleren en afspraken maken over waardeoverdracht	Pensioenwet	Ja, in frequentie
4.	Aanmelden burger bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioenwet	Ja, in frequentie
5.	Afmelden burger bij pensioenfonds/uitvoerder	Pensioenwet	Ja, in frequentie
6.	Bijhouden mutaties salarisadministratie		Gemengde kosten
7.	Bijhouden overige mutaties	Uitvoeringsovereenkomst	Ja, in frequentie
8.	Doorvoeren salaris en overige mutaties	Uitvoeringsovereenkomst	
9.	Uitvoeren check administratie werkgever en pensioenfonds/uitvoerder		
10.	Uitvoeren check totaalpremie		
11.	Betalen premie	Pensioenwet, uitvoeringsovereenkomst en pensioenregeling	
12.	Adviseren burgers	Wet financieel toezicht	Ja, in frequentie
13.	Afstemmen (wijzigingen in) inhoud pensioenregeling	Pensioenwet en pensioenregeling	
14.	Maken afspraken met uitvoerder inzake naleving en verlenging uitvoeringsovereenkomst	Pensioenwet en uitvoeringsovereenkomst	
15.	Onderhouden kennis pensioenregelingen		

D Deelnemers interviews en verificatieworkshop

Deze bijlage geeft een overzicht van de gehouden interviews en een overzicht van de deelnemers aan de verificatieworkshop.

Omwille van de privacy van de geïnterviewden en om te voorkomen dat bedrijfsspecifieke gegevens te koppelen zijn aan de casus volgt hieronder een geanonimiseerd overzicht van de interviews. Actal beschikt over een overzicht van de geïnterviewden.

Organisatie	Type organisatie	Datum interview
Pensioenuitvoerders		
Pensioenuitvoerder 1	Pensioenuitvoerder	17 juni 2013
Pensioenuitvoerder 2	Pensioenuitvoerder	19 juni 2013
Pensioenuitvoerder 3	Pensioenuitvoerder	3 juli 2013
Pensioenuitvoerder 4	Pensioenuitvoerder	4 juli 2013
Pensioenuitvoerder 5	Pensioenuitvoerder	10 juli 2013
Pensioenuitvoerder 6	Pensioenuitvoerder	4 juli 2013
Pensioenuitvoerder 7	Pensioenuitvoerder	8 juli 2013
Pensioenuitvoerder 8	Pensioenuitvoerder	4 juli 2013
Werkgevers		
Werkgever 1	Multinational	13 juni 2013
Werkgever 2	Poppodium	25 juni 2013
Werkgever 3	Intermediair en loopbaanontwikkeling	26 juni 2013
Werkgever 4	Ziekenhuis	28 juni 2013 (telefonisch)
Werkgever 5	Woningcorporatie	26 juni 2013
Werkgever 6	Uitzendbureau	8 juli 2013
Werkgever 7	Bouwconcern	2 juli 2013
Werknemers		
Werknemer 1	Directeur-grotaandeelhouder	26 juni 2013
Werknemer 2	Nul-urencontract	4 juli 2013
zzp-er	zzp	5 juli (telefonisch)

Aan de verificatieworkshop op 17 juli 2013 hebben onderstaande personen deelgenomen.

Naam	Organisatie
Gerard Riemen	Pensioenfederatie
René Bokestijn	Syntrus Achmea
Arjanne Stolk	Polare
Laurence van Gelderen	Hartstichting
Renate Ham	Actal
Marcel Kieviet	Actal
Edward Snieder	KPMG
Annemarije Oosterwaal	KPMG
Wesley Willemse	KPMG

E **Uitgangspunten en aannames**

Deze bijlage geeft een gedetailleerd overzicht van de gehanteerde uitgangspunten en aannames bij de extrapolatie. Centraal staat het geven van een onderbouwing bij de gehanteerde frequenties. Om deze onderbouwing te geven gaan we nader in op de vier onderkende doelgroepen:

- Bedrijven met een geautomatiseerde aanlevering van pensioeninformatie;
- Bedrijven met een handmatige aanlevering van pensioeninformatie.
- Burger werkzaam in loondienst met een flexibel arbeidscontract.
- Burger werkzaam als zelfstandige zonder personeel.

Voordat we dit doen volgt eerst een bulletgewijs overzicht van alle gehanteerde uitgangspunten en aannames. Bij het narekenen van berekeningen in dit hoofdstuk kunnen afrondingsverschillen ontstaan.

Gehanteerde uitgangspunten en aannames

- In Nederland werken 1,171 miljoen mensen met een flexibele arbeidsrelatie en 772 duizend zzp-ers (CBS, 2013b).
- Van de 1,171 miljoen mensen met een flexibele arbeidsrelatie hebben 533 duizend mensen (CBS, 2013b) een contract voor een flexibel aantal uren. Dit is gelijk aan 46%. Hieronder vallen:
 - 155 duizend uitzendkrachten;
 - 195 duizend oproep of invalkrachten;
 - 73 werknemers met een vast contract maar variabel aantal uren;
 - 110 duizend werknemers met een tijdelijk contract en variabel aantal uren.
- Op basis van historische gegevens over de periode 2011 tot en met 2012 komen er jaarlijks 24.000 zelfstandigen zonder personeel bij (CBS, 2013b).
- Jaarlijks wisselen 497 duizend medewerkers van werkgever, de helft hiervan betreft werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (CBS, 2013a: 24 – 25). Dit komt neer op 20,45% van het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.
- Hiervan werkt 80% bij 23.483 bedrijven (aantal bedrijven in 2013 met 35 of meer werknemers) met geautomatiseerde aanlevering van de pensioeninformatie aan het pensioenfonds. De overige 20% werkt bij een van de 41.263 bedrijven (aantal bedrijven in 2013 met 10 tot 35 werknemers) of bij een van de 245.164 (80% van de bedrijven met 2 tot 10 werknemers) met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie (bron: cbs, interviews en verificatieworkshop).
- 30% van de werknemers met een flexibel arbeidscontract maakt gebruik van een pensioenregeling met een vaste premie (bron: interviews en verificatieworkshop).
- 30% van de werknemers met een flexibel arbeidscontract maakt aan het einde van een tijdelijk dienstverband een bewuste keuze over de waardeoverdracht van het opgebouwde pensioen (bron: interviews en verificatieworkshop).

- 50% van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie bouwt een pensioen op dat in aanmerking komt voor afkoop (bron: interviews).
- 60% van de werknemers die het aanbod krijgen tot afkoop van hun pensioen maakt hierover een bewuste keuze (bron: interviews en verificatieworkshop).
- 50% van alle medewerkers met een flexibel arbeidscontract moet op verzoek van het pensioenfonds een samenlevingscontract opsturen (bron: interviews en verificatieworkshop).
- 7% van de zzp-ers bouwt pensioen op in de tweede pijler, waarvan 6% te maken heeft met een verplichtstelling (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2013, p. 35-36).
- De handelingen worden bij een werkgever uitgevoerd door een salarisadministrateur. Welke conform Meten is Weten II een uurtarief had van €37 in 2007. Na correctie voor inflatie levert dit een uurtarief van €41,42 in 2013.
- Om de kosten voor een zzp-er te kwantificeren sluiten we aan bij het uurloon voor 'anders' conform Meten is Weten II. Dit uurloon was in 2007 €28. Na correctie voor inflatie levert dit een uurtarief van €31,34 in 2013.
- Om de kosten voor werknemers in loondienst te kwantificeren sluiten we aan bij de omrekenfactor conform de programmabrief 'Goed Geregeld, een verantwoorde vermindering van regeldruk 2012 – 2017'. Dit uurtarief is in 2013 €15.
- De gemengde kosten zijn voor 10% toe te rekenen aan pensioengerelateerde regeldruk (bron: interviews en verificatieworkshop).
- Voor 5% van de werknemers met een flexibel arbeidscontract is het nodig om mutaties te verwerken en 5% van de werknemers wint advies in (bron: interviews).

Bedrijf met een geautomatiseerde aanlevering van pensioeninformatie

- Van de 1,171 miljoen medewerkers werkt 80% bij een bedrijf dat op een geautomatiseerde wijze de pensioeninformatie aan het pensioenfonds aanlevert. Dit betreft 936.800 medewerkers.
- 20,45% van deze medewerkers wisselt jaarlijks van werkgever, wat neerkomt op 191.600 werknemers.
- Van de 936.800 medewerkers werkt 46% op basis van een flexibel aantal uren, dit is gelijk aan 426.400 medewerkers. Voor deze medewerkers moet iedere maand de salarisadministratie worden bijgehouden. Dit levert een frequentie van $426.400 \times 12 = 5.116.800$ voor het bijhouden van de salarisadministratie.
- Voor 5% van de 936.800 medewerkers is een mutatie of een advies nodig. Dit komt neer op 46.840 werknemers.
- In totaal zijn er 23.483 bedrijven die werken met een geautomatiseerde aanlevering van de pensioeninformatie.

Bedrijf met handmatige aanlevering van pensioeninformatie

- Van de 1,171 miljoen medewerkers werkt 20% bij een bedrijf dat op een handmatige manier de pensioeninformatie aan het pensioenfonds aanlevert. Dit betreft 234.200 medewerkers.

- 20,45% van deze medewerkers wisselt jaarlijks van werkgever, wat neerkomt op 47.900 werknemers.
- Van de 234.200 medewerkers werkt 46% op basis van een flexibel aantal uren, dit is gelijk aan 106.600 medewerkers. Voor deze medewerkers moet iedere maand de salarisadministratie worden bijgehouden. Dit levert een frequentie op van $106.600 \times 12 = 1.270.200$ voor het bijhouden van de salarisadministratie.
- Voor 5% van de 234.200 medewerkers is een mutatie of een advies nodig. Dit komt neer op 11.710 werknemers.
- In totaal zijn er 286.427 bedrijven die werken met een geautomatiseerde aanlevering van de pensioeninformatie.

Burger werkzaam in loondienst met een flexibel arbeidscontract

- Jaarlijks wisselen 239.500 werknemers met een flexibel arbeidscontract van werkgever. Hiervan komen 191.600 werknemers te werken bij een bedrijf met geautomatiseerde aanlevering van de pensioeninformatie en 47.900 werknemers bij een bedrijf met handmatige aanlevering van de pensioeninformatie.
- De helft van 239.500 werknemers die wisselt van werkgever moet een samenlevingscontract opsturen naar het pensioenfonds. Dit betreft dan 119.750 werknemers.
- 30% van de 239.500 werknemers met een flexibel arbeidscontract die van werkgever wisselen moet een risicoprofiel selecteren. Dit gaat om 71.850 werknemers.
- Tevens zijn er 71.850 werknemers die bewust een besluit nemen over de keuze voor waardeoverdracht of afkoop van hun opgebouwde pensioen.
- Alle 1.171.000 medewerkers met een flexibel contract besteden tijd aan het controleren van de UPO en aan overige pensioenopbouw gerelateerde handelingen.

Burger werkzaam als zelfstandige zonder personeel

- De 24.000 nieuwe zzp-ers die jaarlijks bijkomen moeten eenmalig bepalen of zij een verplichte pensioenregeling kennen.
- Bij ruim 6% van de nieuwe zzp-ers is dit het geval. Dit zijn 1.492 zzp-ers. De overige 22.508 moet vervolgens bepalen of zij vrijwillig pensioen op willen bouwen.
- Daarnaast kiest nog ongeveer 1% voor een vrijwillige voorzetting van de pensioenregeling bij een bedrijfstakpensioenfonds. Dit zijn jaarlijks 218 zzp-ers.
- Ongeveer 7% van de nieuwe zzp-ers (1.710) neemt (verplicht) deel aan een pensioenregeling.
- Ongeveer 7% van alle zzp-ers (55.000) neemt (verplicht) deel aan een pensioenregeling.

kpmg.nl

© 2013 KPMG Advisory N.V., ingeschreven bij het handelsregister in Nederland onder nummer 33263682, is een dochtermaatschappij van KPMG Europe LLP en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Cooperative ("KPMG International"), een Zwitserse entiteit. Alle rechten voorbehouden. Gedrukt in Nederland.

De naam KPMG, logo en 'cutting through complexity' zijn geregistreerde merken van KPMG International Cooperative.