



Aan de leden van de Vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. Mevrouw H. Post, griffier
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Per e-mail vooruit: cie.szw@tweedekamer.nl

Datum
19 april 2021

Ons Kenmerk
NRD\MPASMAN\cas\24

Betreft / Onderwerp
Pensioen mortel (aansluiting bij bpfBOUW)

Uw Kenmerk

Doorklesnummer
06 510 23 283

E-mail
margreet.pasman@fnv.nl

Geachte mevrouw Post,

Bijgaand stuur ik u de brief die FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen hebben gestuurd naar minister Koolmees en VNO-NCW, aangaande de problemen die dreigen te ontstaan voor de pensioenen van werknemers die werken in de betonmortelsector, met het verzoek deze onder de leden van de commissie te verspreiden.

Ik dank u bij voorbaat vriendelijk voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

Margreet Pasman
FNV Bouwen & Wonen
margreet.pasman@fnv.nl

Bijlage: 1

Postbus 11047, 9700CA Groningen
Leonard Springerlaan 23,
9727KB Groningen

Telefoon 088-3680221
Fax 088-3680105

Internet www.fnv.nl
IBAN NL45INGB0673315592



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. De heer drs. W. Koolmees, minister
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
19 april 2021

Ons Kenmerk
NRD\MPASMAN\cas\21

Betreft / Onderwerp
Pensioen mortel (aansluiting bij bpfBOUW)

Uw Kenmerk

Doorkiesnummer
06 510 23 283

E-mail
margreet.pasman@fnv.nl

Geachte heer Koolmees,

Vanuit FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen willen wij de situatie omtrent de mortelsector en de verplichte aansluiting bij bpfBOUW onder uw aandacht brengen. Het gaat enerzijds om het net niet halen van de representativiteitseis voor de verplichtstelling en anderzijds om een halsstarrige opstelling van werkgevers die niet meer aangesloten willen zijn bij bpfBOUW. Dit alles in een tijd waarbij er juist een grote transitie gaat plaatsvinden naar een nieuw pensioencontract. Het is van belang om te vermelden dat niet alle werkgevers hier hetzelfde inzitten, maar dat een aantal grotere partijen dominant zijn in de sector. Deze partijen willen af van de verplichtte aansluiting bij bpfBOUW, daarbij niet in ogenschouw nemende wat de gevolgen zijn voor andere mortelbedrijven. Ten aanzien van de representativiteit, moeten we helaas concluderen dat de mortelsector op dit moment niet voldoet aan de representativiteitseis van 60%. De representativiteit lag in 2020 net boven de 55%, inclusief de sub-sector betonpompbedrijven die van oudsher valt onder de mortel en morteltransportondernemingen. De houding van een beperkt aantal werkgevers zorgt ervoor dat de collectieve pensioenregeling voor de betonmortelsector dreigt te verdwijnen. Op 24 oktober 2021 zal de verplichte aansluiting van de Mortelsector bij bpfBOUW aflopen. Met deze brief willen wij u verzoeken de huidige status te handhaven tot aan de transitie naar een nieuw pensioencontract.

Het afgelopen jaar hebben er verschillende overleggen plaatsgevonden tussen de werkgeversorganisatie VOBN enerzijds en de werknemersorganisaties FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen anderzijds. In deze overleggen hebben wij vanuit vakbonden herhaaldelijk aangedrongen om gezamenlijk op te trekken en te bezien welke stappen mogelijk zijn om ervoor te zorgen dat de verplichtstelling van de Mortelsector om bij bpfBOUW aangesloten te blijven, overeind blijft. Ook zijn er verschillende gesprekken geweest tussen bpfBOUW en sociale partners. Vanuit de VOBN wordt keer op keer aangegeven dat men op sectoraal niveau geen afspraken meer wil maken met vakbonden over

Postbus 11047, 9700CA Groningen
Leonard Springerlaan 23,
9727KB Groningen

Telefoon 088-3680221
Fax 088-3680105

Internet www.fnv.nl
IBAN NL45INGB0673315592



arbeidsvoorwaarden, waaronder dus ook pensioen valt. Dit alles heeft grote consequenties voor werknemers en hun partners. Echter, er zijn zeker ook goedwillende werkgevers in de betonmortel die wel met de vakbonden (bedrijfs)cao's willen afsluiten en daarin ook de aansluiting bij bpfBOUW hebben opgenomen.

Vanuit bpfBOUW zijn er meerdere mogelijkheden gecreëerd voor werkgevers om zich vrijwillig aan te sluiten. Het blijft echter de vraag of alle werkgevers zich vrijwillig gaan aansluiten. De betonmortel is een versnipperde sector met een aantal grotere bedrijven en ook veel kleinere familiebedrijven. Er is sinds 2012 geen sector-cao meer. In een aantal bedrijfscao's en ook in de cao Betonpompbedrijven is opgenomen dat het ouderdoms- en nabestaandenpensioen wordt uitgevoerd door bpfBOUW. Er zijn binnen de betonmortel veel bedrijven zonder cao en straks wellicht ook zonder een mooie pensioenregeling. Wij verwachten dat de individuele werkgevers geen afspraak willen maken over pensioen op bedrijfsniveau, aangezien zij dit op sectorniveau tegenhouden.

Mocht de verplichtstelling verdwijnen, dan ontstaat er in de sector concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen, die ertoe leidt dat werknemers een slechtere pensioenregeling krijgen of helemaal geen pensioen opbouwen. Dit zal ook gevolgen hebben voor het partnerpensioen en wezenpensioen. U begrijpt dat FNV en CNV geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden willen, omdat dit onherroepelijk zal leiden tot veel slechtere arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers.

Daarnaast hebben FNV en CNV solidariteit hoog in het vaandel staan. Door solidariteit kunnen risico's worden verdeeld, zodat iedereen een beter pensioen kan krijgen voor dezelfde prijs. Hoe groter de populatie werknemers en gepensioneerden, hoe beter de bedrijfstakbrede solidariteit kan worden vormgegeven.

Het vervallen van de verplichtstelling zal tot gevolg hebben dat iedere individuele werkgever terecht komt bij een verzekeraar of PPI (als er nog een pensioen wordt opgebouwd). Een versnippering van de bedrijfstakbrede pensioenopbouw heeft zeer nadelige gevolgen voor de werknemers:

- Als er één fonds is zal er geen concurrentie op de samenstelling van het werknemersbestand zijn: dit betekent dat een werkgever met meer oudere werknemers niet duurder uit is dan een werkgever met veel jonge werknemers. De kosten voor het verzekeren van het arbeidsongeschiktheidsrisico en nabestaandenpensioen zijn sowieso hoger bij een ouder deelnemersbestand. Bij dezelfde premie zal een ouder werknemersbestand dan minder pensioen opbouwen.
- De kosten voor vermogensbeheer zijn lager. Hoe meer geld er wordt belegd, hoe betere tarieven kunnen worden uitonderhandeld. Daarnaast kan een groot pensioenfonds als Bouw in veel verschillende beleggingscategorieën beleggen. Hierdoor worden de risico's voor alle deelnemers veel lager. Ook kan er veel meer in illiquide beleggingen (vastgoed, private equity) worden belegd, die bij eenzelfde risico een hoger rendement voor de deelnemers oplevert.
- Dit voordeel geldt ook voor de economies of scale in pensioenadministratie. In de grote pensioenfonds liggen de uitvoeringskosten per deelnemer lager dan in kleinere pensioencontracten.

FNV en CNV vinden dat de overgang naar een nieuw pensioenstelsel een bijzondere omstandigheid is, waardoor het vervallen van de verplichtstelling nu zeer nadelig uitpakt voor de werknemers en hun partners. Door het vervallen van de verplichtstelling en de stugge opstelling van werkgevers, zullen de individuele werkgevers op zoek moeten gaan naar een nieuwe pensioenuitvoerder. We weten uit ervaring dat ze dan terechtkomen bij een verzekeraar die enkel een beschikbare premiereregeling aanbiedt. Hier zien wij een extra probleem bij de overgang naar een nieuw pensioenstelsel. Als de verzekeraar een leeftijdsonafhankelijke premie biedt, ontstaat er een probleem voor de werknemers die last hebben van het afschaffen van de doorsneesystematiek. De afgesproken premie zal lager zijn dan bij



het bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouw. Immers, als de werkgever bereid is net zo veel te betalen kan het bedrijf zich beter vrijwillig aansluiten. Er zal om die reden ook geen extra premie ter compensatie van dit nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden betaald. Als er bij bpfBOUW een afspraak wordt gemaakt over compensatie uit het vermogen van het pensioenfonds, zal deze compensatie alleen voor actieve deelnemers gelden en niet voor deze groep werknemers. Vooral de leeftijdsgroep tussen de 35-60 jaar zal hierdoor een veel lager pensioen krijgen dan wanneer zij bij het pensioenfonds aangesloten hadden kunnen blijven.

Het is ook mogelijk dat de verzekeraar nog een leeftijdsafhankelijke staffel hanteert. Dit betekent dat de premie voor jonge werknemers veel lager is dan die van oudere werknemers. In de concept-wetgeving is hier een eerbiedigende werking voor afgesproken. Dit is echter geen ideale oplossing wegens het arbeidsmarktversturende effect. Hiervan waren sociale partners en kabinet zich bewust bij het maken van deze afspraak. De groep was echter klein en daardoor te overzien. Maar dit probleem zal dus worden vergroot als de verplichtstelling wordt opgeheven voor deze werkgevers.

Tot slot: FNV en CNV vrezen dat er werkgevers in deze sector zullen zijn die geen enkele pensioenregeling meer willen afspreken met de werknemers. In het Pensioenakkoord bent u met sociale partners overeengekomen dat u de witte vlekken wilt terugdringen. U heeft de Stichting van de Arbeid verzocht om een aanvalsplan op te stellen. De Stichting van de Arbeid heeft in juni 2020 haar aanvalsplan gepresenteerd¹. Het is dan ook triest om te constateren dat er, ondanks de mooie afspraken in het Pensioenakkoord, een witte vlek bij kan komen als u geen uitvoering wilt geven aan de bijzondere omstandigheid die hier volgens FNV en CNV van toepassing is. Het is daarbij op dit moment zeer onwenselijk om nu werknemers te laten overgaan naar een verzekeraar of PPI (als er al pensioen wordt opgebouwd).

Het lijkt ons als FNV en CNV ongewenst dat op deze manier geconcurrereerd wordt op de arbeidsvoorwaarde pensioen, waarbij de rekening bij de werknemer en zijn of haar partner komt te liggen. Daarnaast willen we ook niet dat deze mensen juist door de transitie naar het nieuwe pensioencontract, extra nadeel ervaren. Evenals u maken wij ons zorgen over de ontwikkeling van de witte vlekken. Daarbij is het ook in belang van de goedwillende werkgevers dat pensioenen collectief zijn geregeld. Wij willen u verzoeken om, tot aan de transitie naar een nieuw pensioencontract, de huidige status te handhaven, zodat werknemers in de mortelsector ook van een goede oudedagvoorziening gebruik kunnen maken.

Met vriendelijke groet,

Margreet Pasman
FNV Bouwen & Wonen
margreet.pasman@fnv.nl

Willem Timmer
CNV Vakmensen
w.timmer@cnvvakmensen.nl

Afschrift van deze brief wordt verzonden aan VNO-NCW, t.a.v. mevrouw mr. I.Thijssen en aan de vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer.

¹ Bron: aanvalsplan Witte Vlekken, voorstel om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan; Stichting van de Arbeid.: Volgens het CBS bouwden in 2016 13% van de werknemers geen pensioen op in de tweede pijler (zogenaamde 'witte vlek'). Om die reden is in het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 afgesproken dat de Stichting van de Arbeid met een plan komt om deze witte vlek terug te dringen.