

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
De heer drs. A.D. Wiersma, staatssecretaris  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 6 december 2021  
Ons kenmerk : S.A. 21.81601 / JV  
Betreft : Voortgangsrapportage Aanvalsplan witte vlek pensioenopbouw

Geachte heer Wiersma,

Op 17 juni 2020 heeft de Stichting van de Arbeid het *Aanvalsplan witte vlek, voorstellen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan* gepresenteerd. De Stichting heeft vervolgens een werkgroep ingericht die de implementatie van de voorstellen initieert en stimuleert, en de ontwikkeling van de witte vlek monitort. In de afgelopen periode heeft de Stichting van de Arbeid, in samenwerking met uw ministerie, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars, uitvoering gegeven aan de acties die in het aanvalsplan zijn opgenomen. In deze brief bericht zij u over de voortgang van de actiepunten uit dit aanvalsplan.

#### **Aanvalsplan als meerjarenplan**

Het aanvalsplan is een meerjarenplan dat op verzoek van uw ministerie (onder meer naar aanleiding van de afspraken die in het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn gemaakt) is opgesteld. Dit meerjarenplan bestrijkt dus een langere periode en heeft als doel de witte vlek (werknemers zonder pensioenopbouw) terug te dringen.

#### **Stand van zaken met betrekking tot de acties uit het Aanvalsplan**

In het Aanvalsplan zijn acties en maatregelen opgenomen die kunnen rekenen op draagvlak onder sociale partners en de pensioensector. In de bijlage is per actie de stand van zaken weergegeven. De acties die betrekking hebben op publiciteit, bewustwording en informatieverstrekking zijn als eerste opgepakt en waar mogelijk afgerond. Zo is in oktober het meld- en informatiepunt [geenpensioen.nl](http://geenpensioen.nl) bij de SER opgericht. Op deze site is onder andere een door de Stichting van de Arbeid opgesteld stappenplan voor werkgevers te vinden met als doel het makkelijker te maken om tot een pensioenregeling te komen. Ook wordt beoogd via deze site meer inzicht te krijgen waarom een werkgever ervoor kiest (nog) geen pensioenregeling aan te bieden binnen het bedrijf zodat de witte vlek nog doelgerichter kan worden aangepakt.

Met organisaties die naar de mening van de Stichting van de Arbeid een rol kunnen spelen bij het verkleinen van de witte vlek zoals de Kamer van Koophandel en administratie- en accountantskantoren zijn contacten gelegd en worden gesprekken over de mogelijkheden gevoerd. Afgelopen jaar konden echter nog niet alle actiepunten uit het aanvalsplan worden opgepakt. De actiepunten gericht op de meer langere termijn zoals het opstellen van cao-aanbevelingen, actiepunten rondom de sector- en SBI-codes en het opstellen van een basisregeling vragen meer tijd, waarbij er ook een samenhang bestaat met de definitieve vormgeving van de Wet Toekomst Pensioen. Deze actiepunten worden begin 2022 verder opgepakt.

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

De Stichting van de Arbeid is verheugd te kunnen melden dat de aanbeveling met betrekking tot het reduceren van de wachttijd in de uitzendsector al door de cao-partijen is overgenomen. Per 1 januari 2022 wordt de wachttijd in de pensioenregeling van de uitzendbranche teruggebracht van 26 naar 8 gewerkte weken. Dit heeft een directe impact op de omvang van de witte vlek.

#### **Monitoring van de acties uit het Aanvalsplan**

Met de uitvoering van de acties en maatregelen uit het aanvalsplan is in het najaar van 2020 begonnen. Resultaten van het aanvalsplan zijn daarom op dit moment nog niet te meten. Wel laten de publiciteit tijdens de Pensioen3Daagse en recente publicaties zoals het artikel *Een miljoen zonder pensioen* in de Financiële Telegraaf van 30 oktober jongstleden zien dat er in de maatschappij de nodige aandacht is voor de witte vlek. De verwachting is dat het CBS begin 2022 met cijfers komt over de omvang van de witte vlek. Dit betreft dan cijfers over 2019, dus over een periode vóór het aanvalsplan. De Stichting van de Arbeid kijkt dan ook met interesse uit naar cijfers uit toekomstige metingen. De werkgroep is zich er echter van bewust dat het vertragings-effect een rol blijft spelen. In 2023 wordt opnieuw gerapporteerd door het CBS en wel over het jaar 2022. Dan is bijvoorbeeld het effect van de aanpassing van de wachttijd in de uitzendbranche naar verwachting in de cijfers terug te zien.

#### **Conclusie en vervolg**

De Stichting van de Arbeid is tevreden over de voortgang van de acties uit het aanvalsplan en constateert dat door haar benaderde organisaties positief reageren op verzoeken mee te helpen bij het verkleinen van de witte vlek. De Stichting van de Arbeid zet zich ook de komende periode in om samen met uw ministerie de implementatie van de voorstellen verder op te pakken en te stimuleren, en de ontwikkeling van de witte vlek nauwgezet te blijven volgen. De verwachting is dat eind 2022 alle actiepunten geïnitieerd zijn en de doelstelling is om eind 2023 alle actiepunten geïmplementeerd te hebben. Daarna begint de monitoringsfase waarin de beoogde effecten van het aanvalsplan hopelijk stapsgewijs meetbaar zijn. Uiteraard wordt u over de voortgang op de hoogte gehouden. De verwachting is eind 2022 een volgende voortgangsrapportage op te leveren.

Met vriendelijke groet,  
STICHTING VAN DE ARBEID

secretaris



### Bijlage: Stand van zaken van de acties uit het Aanvalsplan

In het aanvalsplan zijn acties en maatregelen opgenomen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan. Deze acties en maatregelen kunnen rekenen op draagvlak onder sociale partners en de pensioensector. De acties zijn onder te verdelen in acties op de korte, middellange en lange termijn. Tevens zijn de acties onderverdeeld in:

- acties die betrekking hebben op werkgevers en hun werknemers die niet gebonden zijn aan een (verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenregeling in een sector ('ongebonden werkgevers');
- acties die betrekking hebben op werkgevers en hun werknemers die wel gebonden zijn aan een verplicht gestelde pensioenregeling in een sector ('gebonden werkgevers');
- algemene acties die op alle werkgevers en werknemers gericht zijn ('overige maatregelen').

Hieronder is per actie aangegeven wat de stand van zaken is.

#### *Acties ten aanzien van ongebonden werkgevers*

Voor ongebonden werkgevers zijn onder meer voorstellen gedaan om vooral het pensioenbewustzijn onder werkgevers en werknemers te vergroten en om drempels voor kleine (startende) ondernemers te verlagen.

#### 1. Campagne pensioenbewustzijn

In 2021 is voor wat betreft het vergroten van het pensioenbewustzijn door de werkgroep aangesloten bij bestaande campagnes zoals de Pensioen3Daagse en de campagne van de Pensioenfederatie *Nu iets doen aan je pensioen*, die gericht is op jongeren. Vanuit de Stichting van de Arbeid wordt eveneens gekeken of in 2022 aangehaakt kan worden bij reeds bestaande campagnes en of daarbij accenten kunnen worden gelegd die specifiek de witte vlek onder de aandacht brengen. In 2022 gaat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) daarnaast het gesprek aan met de Belastingdienst om te bekijken of het mogelijk is werknemers standaard een brief te sturen wanneer zij geen pensioen opbouwen.

#### 2. Personeelsvertegenwoordigers / ondernemingsraden

De SER is door de Stichting van de Arbeid gevraagd in de informatieverstrekking aan ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers aandacht te besteden aan het belang om een pensioenregeling te hebben. Dit is inmiddels opgenomen in het beschikbare voorlichtingsmateriaal en daarmee is dit actiepoint afgerond.

#### 3. Communicatie in Engels

Na overleg met het Pensioenregister is vanaf het tweede kwartaal van 2021 op de site mijnpensioenoverzicht.nl de informatie ook in het Engels opgenomen. Daarmee is dit actiepoint afgerond. De Stichting van de Arbeid kijkt ook komend jaar op welke wijze de informatie en voorlichting over het belang van pensioen beter toegankelijk en meer laagdrempelig kan worden gemaakt voor werknemers die de Nederlandse taal niet machtig zijn.

#### 4. HR-afdelingen, financieel managers, accountants en administratiekantoren

Met vertegenwoordigers van financieel adviseurs, accountants en administratiekantoren is uitgebreid gesproken over de manier waarop zij een rol kunnen spelen bij het voorlichten van werkgevers over het belang van een pensioenregeling. Zij betrekken het hebben van een pensioenregeling ook al in hun gesprekken met werkgevers. De Stichting van de Arbeid ontwikkelt in overleg met de betrokken organisaties informatiemateriaal op maat voor accountants en administratiekantoren dat naar verwachting begin 2022 beschikbaar komt.

5. Attendering startende ondernemers door Kamer van Koophandel

Met de Kamer van Koophandel heeft afstemming plaatsgevonden over de voorlichting aan startende werkgevers. Het is van belang dat de Kamer van Koophandel startende ondernemers erop wijst dat nagegaan moet worden of er een bedrijfstakpensioenregeling (mogelijk als onderdeel van een cao) van toepassing is. Als er geen bedrijfstakpensioenregeling is, wordt de werkgever er vervolgens door de Kamer van Koophandel op geattendeerd dat het opbouwen van pensioen in het kader van goed werkgeverschap gewenst is. Dit is onder andere opgenomen in de teksten van de Kamer van Koophandel op [ondernemersplein.nl](http://ondernemersplein.nl). Vanuit de Stichting van de Arbeid zijn diverse suggesties aangereikt voor verbetering van deze site en deze zijn overgenomen.
6. Voorlichting buitenlandse bedrijven

De Stichting van de Arbeid is in gesprek met de Kamer van Koophandel om ook op de Engelstalige site [www.business.gov.nl](http://www.business.gov.nl) informatie over pensioenregelingen zo goed mogelijk beschikbaar te laten zijn voor anderstalige ondernemers. Komend jaar wordt door de Stichting van de Arbeid naar nog meer mogelijkheden gezocht om de informatie en voorlichting over het belang van pensioen beter toegankelijk en meer laagdrempelig te maken voor buitenlandse bedrijven.
7. Inschakeling adviseurs

Een van de aanbevelingen in het aanvalsplan is dat de sector, onder coördinatie van Adfiz, in afstemming met de AFM een handreiking voor de dienstverlening op maat door pensioenadviseurs opstelt. Het doel van de handreiking *Dienstverlening Op Maat* voor pensioenen is drempels en barrières, waaronder de pensioenadvieskosten, voor het invoeren van een pensioenregeling door (vooral) kleinere en/of startende ondernemingen zoveel mogelijk weg te nemen. De Stichting van de Arbeid heeft overleg gehad met de AFM en Adfiz om de totstandkoming van de handreiking te bevorderen. Inmiddels is een dergelijke handreiking opgesteld door Adfiz en worden de suggesties die daarbij door de AFM zijn gedaan beoordeeld door Adfiz.
8. 'Execution only' en basisproduct

Om kleine (en startende) werkgevers ten dienste te zijn, stelt de Stichting van de Arbeid in het aanvalsplan voor, dat sociale partners samen met de pensioensector en indien gewenst in afstemming met de AFM, een basis-pensioenregeling voor kleine werkgevers ontwikkelen waarbij ook de zorgplicht binnen de wettelijke mogelijkheden zoveel mogelijk wordt onderhouden. Daarbij heeft de Stichting van de Arbeid besloten met deze ontwikkeling pas te starten na inwerkingtreding van de nieuwe pensioenwetgeving. De uitwerking van dit actiepoint is dus nog niet gestart.
9. Handreiking

Om de totstandkoming van een pensioenregeling te bevorderen en eenvoudiger te maken voor werkgevers hebben het Verbond van Verzekeraars, de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid gezamenlijk een generieke handreiking opgesteld, die iedere werkgever in staat stelt de te doorlopen stappen te leren kennen en te begrijpen om tot een pensioenregeling te komen. Deze handreiking is onder meer via de Kamer van Koophandel, brancheorganisaties (Verbond van Verzekeraars, Pensioenfederatie en Adfiz) en sociale partners verspreid en onder de aandacht gebracht bij onder andere accountants en administratiekantoren. De handreiking is ook terug te vinden op de op 12 oktober 2021 gelanceerde website [geenpensioen.nl](http://geenpensioen.nl) van de SER en zal de komende tijd blijvend onder de aandacht worden gebracht.



10. Vrijwillige aansluiting

Om de witte vlekken in aanpalende sectoren te beperken, roept de Stichting van de Arbeid partijen op om te bezien of ruimere mogelijkheden voor vrijwillige aansluiting in de statuten kunnen worden opgenomen. Concreet overleg over deze actie wordt vanaf begin 2022 opgepakt, mede in het licht van de aanbeveling voor cao-partijen (actiepunt 11).

11. Aanbeveling cao-partijen

De Stichting van de Arbeid heeft in het aanvalsplan cao-partijen al aanbevolen bij sectoren waar geen pensioenregeling is afgesproken, serieus te onderzoeken op welke wijze een pensioenregeling kan worden gerealiseerd. Meer concreet overleg over deze actie wordt (samen met de aanbeveling genoemd bij actie 18) vanaf begin 2022 opgepakt.

*Acties ten aanzien van gebonden werkgevers*

Ook ten aanzien van werkgevers die verplicht zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds worden in het aanvalsplan aanbevelingen gedaan die met name betrekking hebben op de werkingssfeer, de implementatie en de uitvoering van de verplichtstelling.

12. Actualisering werkingssfeer

Het actueel houden van de werkingssferen voor de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen is voor het tegengaan van de witte vlekken binnen sectoren van groot belang. De Pensioenfederatie heeft een lijst van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en bijbehorende werkingssferen beschikbaar gesteld. Werkgevers (en hun adviseurs) kunnen bij de Pensioenfederatie terecht om na te gaan of zij onder een verplichtstelling vallen. In een nog op te stellen aanbeveling aan cao-partijen zal de Stichting van de Arbeid ook een oproep doen tot een actualisering van de werkingssferen.

13. Handhaaf sectorcodes

In het aanvalsplan heeft de Stichting van de Arbeid ervoor gepleit om de sectorcodes en de actualisering daarvan in stand te houden zolang er nog geen goed alternatief is. De minister van SZW heeft aangegeven dat het besluit om de sectorcodes af te schaffen is genomen. Zolang de sectorcodes nog bestaan, blijft de sector hiervan gebruikmaken. In de tussentijd wordt gezocht naar een bruikbaar alternatief. De SBI-code zou daarbij, al dan niet met de nodige aanpassingen, een alternatief kunnen zijn dat door de rijksoverheid, eventueel samen met de Pensioenfederatie, nader onderzocht kan worden (zie actiepunt 14).

14. Sluitende SBI-indeling (duidelijkheid verplichtstelling aan de voorkant)

De Stichting van de Arbeid heeft aanbevolen om enerzijds de sectorcodes te handhaven zolang er nog geen alternatief is (actiepunt 13) en anderzijds de SBI-codes te actualiseren en actueel te houden. Deze twee aanbevelingen zijn inherent aan elkaar. Het afschaffen van de sectorcodes brengt met zich mee dat pensioenfondsen een alternatief nodig hebben, dat zou de SBI-code kunnen zijn. Het is daarom van groot belang dat de rijksoverheid zich, eventueel samen met de Pensioenfederatie, inspant om te bezien hoe het actualiseren van de SBI-codes bewerkstelligd kan worden. Dat zou, zoals ook door de Pensioenfederatie is bepleit, eventueel kunnen door het authentiek maken van de SBI-code. Dit verdient een nadere verkenning.

15. Verwijzing naar pensioenfonds

De mogelijkheden voor het automatisch doorverwijzen van ondernemers door de Kamer van Koophandel naar het pensioenfonds waar zij waarschijnlijk thuishoren, wordt onderzocht. Daarbij wordt ook bekeken of ondernemers mogelijk zelf via een online module en op basis

van de hoofdactiviteit van de onderneming kunnen raadplegen bij welk pensioenfonds zij thuishoren en kunnen worden doorverwezen naar het aanmeldloket van een pensioenfonds. De Pensioenfederatie ontwikkelt met behulp van input van de Kamer van Koophandel, SZW en het CBS een module waarmee ondernemers bij inschrijving of bij de wijziging van bedrijfsactiviteiten automatisch bericht krijgen bij welk pensioenfonds ze al dan niet verplicht zijn ingeschreven of moeten worden ingeschreven. Ook bij deze actie geldt dat het van belang is om de SBI-codes te actualiseren en actueel te houden, en zo mogelijk authentiek te maken (zie actiepoint 14).

16. Toets verplichtingstelling

De Stichting van de Arbeid heeft in gesprekken met de grootste administratiekantoren (SRA) en de Koninklijke Nederlandse Beroepsvereniging van Accountants (NBA) aangegeven dat zij een belangrijke rol spelen in het bijstaan van werkgevers en heeft hen gevraagd werkgevers te wijzen op de verplichtingen en risico's van een verplichte aansluiting bij bedrijfstakpensioenfondsen en het belang van het hebben van een pensioenregeling. De verenigingen hebben aangegeven dat in de gesprekken, die door de administratiekantoren en accountants gevoerd worden met werkgevers, standaard ingegaan wordt op de arbeidsvoorwaarde pensioen en de mogelijke verplichte aansluiting bij bedrijfstakpensioenfondsen. Daarmee is dit actiepoint afgerond.

17. Modernisering en/of intensivering handhavingsbeleid

De Stichting van de Arbeid is voornemens pensioenuitvoerders op te roepen om gezamenlijk te kijken op welke manier technologische ontwikkelingen (bijvoorbeeld data science / kunstmatige intelligentie) eraan kunnen bijdragen om tot een effectievere en efficiëntere handhaving te komen. Dit actiepoint wordt in overleg met de Pensioenfederatie in 2022 opgepakt.

18. Aanbeveling cao-partijen

De Stichting van de Arbeid heeft cao-partijen aanbevolen om te komen tot een heldere afbakening en omschrijving van de werkingssfeer van de verplichtstelling, te bezien of de eventueel gehanteerde toetredingsvoorwaarden verlaagd dan wel afgeschaft kunnen worden en te bezien of een verlaging van de wettelijke leeftijdsgrens van 21 jaar in de rede ligt en tot de mogelijkheden behoort. Meer concreet overleg over deze actie wordt begin 2022 opgepakt.

*Overige maatregelen*

19. Meld- en informatiepunt voor werkgevers en werknemers

Op 12 oktober 2021 is het meld- en informatiepunt [geenpensioen.nl](https://www.geenpensioen.nl) gelanceerd. Hier kunnen werkgevers die geen pensioenregeling hebben zich melden en is het stappenplan zoals bedoeld in actiepoint 12 te vinden. Ook werknemers zonder een pensioenregeling kunnen zich melden. Zij verkrijgen hier algemene informatie en kunnen met het stappenplan het gesprek aangaan met hun werkgever. Daarnaast heeft de site als doel een beter inzicht te krijgen in waar de witte vlek zich precies bevindt en de redenen waarom een werkgever geen pensioenregeling voor zijn werknemers treft. In de eerste maand na de lancering zijn al 277 meldingen van werknemers en 10 meldingen van werkgevers binnengekomen. De Stichting van de Arbeid bekijkt in 2022 of en in hoeverre het gebruik van de site verder gestimuleerd kan worden en op welke wijze de groep werkgevers en werknemers zonder pensioen kunnen worden bereikt.



20. Belang van pensioen: Pensioen3daagse

Tijdens de Pensioen3Daagse heeft de Stichting van de Arbeid een flitswebinar verzorgd onder de titel *Geen pensioen? Wat kun je doen?*. Doel van dit flitswebinar is aan te geven wat je nu aan je pensioen kunt doen. Tijdens het webinar worden de stappen besproken die het regelen van een pensioen zo makkelijk mogelijk maken. Het webinar geeft de werknemer handvatten om het gesprek over pensioen op de werkvloer te starten. Het flitswebinar is op de site van de Stichting van de Arbeid en de site [geenpensioen.nl](http://geenpensioen.nl) terug te zien. Dit actiepunt is hiermee afgerond. Volgend jaar wordt opnieuw gekeken of er tijdens de Pensioen3Daagse aandacht kan worden gevraagd voor de witte vlek.

21. Attendering door werkgevers

In het aanvalsplan wordt aangegeven dat de werkgever op verschillende manieren de werknemer bewuster kan maken of er sprake is van pensioenopbouw:

- Bij vacatureteksten moet aangegeven worden of er wel of niet sprake is van pensioen als arbeidsvoorwaarde. Dit omdat het informeren voorafgaand aan de indiensttreding het beste moment is voor de werknemer. De werknemer kan dan het al of niet ontbreken van een pensioenregeling meenemen in de afweging. Met de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) heeft hier een overleg over plaatsgevonden. Bij de volgende herziening van de NVP-sollicitatiecode zal de NVP nagaan of dit kan worden meegenomen. Vermeldingswaardig is dat in de recruiterscode het tijdig informeren over de arbeidsvoorwaarde pensioen al is opgenomen. Deze aanpassingen in beide codes kunnen helpen. Het zal echter naar verwachting niet voldoende zijn om alle werkgevers zonder pensioenregeling te verleiden in vacatureteksten te melden dat er geen pensioenregeling is.
- Op de loonstrook en jaaropgave om inzicht te krijgen wat er in totaal in betreffend kalenderjaar tot dan is ingelegd (vergelijkbaar met de vakantietoeslag). Ook wanneer geen pensioenpremie wordt betaald, moet dit duidelijk blijken uit de loonstrook en jaaropgave. De Stichting heeft geconcludeerd dat er voor werkgevers geen wettelijk beletsel is om op de loonstrook en de jaaropgave te melden als er geen pensioenpremie wordt betaald, maar er is ook geen wettelijke verplichting. Binnen de Stichting is gesproken over de eventuele noodzaak van een wettelijke grondslag, en het mogelijk starten van een formeel wetswijzigingstraject. Dit zal nader worden verkend, parallel aan een verkenning hoe dit in de praktijk opvolging kan krijgen. In 2022 wordt met salarisadministrateurs gesproken om geen pensioen in standaardtemplates van loonstroken en jaaropgaves op te nemen.

22. Aanbesteding en uitbesteding

De Stichting heeft ter overweging gegeven om te bezien of het mogelijk zou zijn om via de Aanbestedingswet voorwaarden te stellen bij aanbestedingen aangaande het hebben van een pensioenregeling. Op dit moment hebben aanbestedingspartners een kostenvoordeel als er geen pensioenregeling wordt aangeboden. SZW heeft de wetteksten en jurisprudentie nader onderzocht om te bezien in hoeverre er ruimte is om het hebben van een pensioenregeling als voorwaarde te stellen bij aanbestedingen en dit op te nemen in de Aanbestedingswet. De interne analyse en zienswijze van SZW is in de werkgroep besproken. De Aanbestedingswet is hier in de huidige vorm niet voor geschikt. Ook artikel 1.4 (tweede lid) van de Aanbestedingswet<sup>1</sup> die spreekt van het leveren van zoveel mogelijk maatschappelijke waarde biedt geen aanknopingspunt omdat uit de analyse van SZW blijkt dat dit geen betrekking heeft op het bieden van arbeidsvoorwaardelijk pensioen. De werkgroep adviseert

---

<sup>1</sup> De aanbestedende dienst of het speciale-sectorbedrijf draagt zorg voor het leveren van zo veel mogelijk maatschappelijke waarde voor de publieke middelen bij het aangaan van een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in het eerste lid.

de rijksoverheid om bij de herziening van de Aanbestedingswet te bezien of het hebben van een pensioenregeling een voorwaarde kan zijn bij aanbestedingen. De werkgroep signaleert wel de trend dat vanuit goed werkgeverschap steeds meer gemeenten rekening houden met duurzaam en sociaal inkopen van arbeidsvoorwaarden, waaronder de arbeidsvoorwaarde pensioen. De werkgroep roept andere gemeenten op deze trend te volgen.