

Correspondentieadres: Postbus 75201, 1070 AE Amsterdam, Nederland

7 mei 2018

***Wet Arbeidsmarkt in Balans – aandachtspunten vanuit pensioenperspectief***

Graag maken wij gebruik van de gelegenheid om te reageren op de consultatie over het wetsvoorstel dat moet leiden tot de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Doel van die wet is het bieden van meer werkzekerheid aan flexwerkers en oproepkrachten. Daartoe komt minister Koolmees met een aantal maatregelen die de kloof tussen vaste en flexibele arbeid moeten verminderen. Wij gaan in onze reactie in op de pensioenaspecten uit het wetsvoorstel. In algemene zin merken wij, daaraan voorafgaand, op dat we het algemene doel van het kabinet ondersteunen. Het is van belang dat werkgevers als en voor zover de omstandigheden daar aanleiding toe geven kunnen bepalen om een deel van hun arbeidspotentieel als flexibele schil in te richten, maar concurrentie op arbeidsvoorwaarden zou daar geen bepalend criterium in moeten zijn.

Soortgelijke afwegingen als het kabinet in dit wetsvoorstel maakt om de arbeidsvoorwaardelijke positie van flexwerkers en oproepkrachten te verbeteren zouden ons inziens ook gemaakt moeten worden voor zzp'ers. Hoewel hun houding ten opzichte van arbeidsrelaties essentieel kan verschillen van die van flexwerkers en oproepkrachten, delen wij de visie van de politieke jongerenorganisaties van de coalitiepartijen dat een algemene pensioenplicht wenselijk is. In dat kader missen wij een integrale visie op de arbeidsmarkt in brede zin.

Opvallend is dat in de WAB weinig wordt gesproken over pensioen. Het onderwerp 'pensioen' komt in de voorgestelde wetswijzigingen slechts één keer aan de orde, maar dan in negatieve zin. In het volgens het voorstel in te voegen artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs wordt pensioen bij het voornemen tot gelijkstelling van arbeidsvoorwaarden voor payrollers uitgesloten. Voor pensioen kan in plaats van gelijkstelling worden volstaan met een 'adequate' regeling. Dit nadat in het eerdere initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks, PvdA en SP (naar aanleiding van een motie van huidig SER-voorzitter Mariëtte Hamer uit 2014) wel sprake zou zijn van gelijkstelling. Payrollers zijn werknemers die werken op uitzendbasis met de kanttekening dat geen sprake is geweest van het samenbrengen van vraag en aanbod. Daardoor vallen zij onder de verplichte deelname in het bedrijfstakpensioenfonds voor de uitzendbranche (StiPP). Mede vanwege die verplichte deelname vindt de minister het blijkbaar niet nodig om payrollers op pensioengebied gelijk te behandelen met vaste medewerkers.

De bevingen van de Raad van State zullen daar eveneens een rol in hebben gespeeld. In het advies dat de Raad van State opstelde bij het initiatiefwetsvoorstel wordt geconstateerd dat gelijkwaardigheid van regeling

uitvoeringstechnisch nauwelijks haalbaar is, en wij delen die conclusie. Payrollwerkgevers zullen zich veelal niet aan kunnen sluiten bij de aangewezen fondsen, en ook vrijstelling van verplichtgestelde fondsen waarvoor dat aan de orde is zal niet altijd mogelijk zijn. Hier komt nog bij dat bij het realiseren van vrijwillige aansluitingen, dit tot een grote (ongewenste) uitstroom bij StiPP zou leiden. Pensioen is de arbeidsvoorwaarde die na het salaris de grootste waarde vertegenwoordigt. De waarde van de jaarlijkse pensioenopbouw kan oplopen tot meer dan 30% van het salaris. Het verschil tussen een goede en een adequate maar sobere pensioenregeling is substantieel. Voor gelijkstelling van arbeidsvoorwaarden zou pensioen daarom juist één van de eerste aandachtspunten moeten zijn. Het effect van een pensioenverschil kan vele malen groter zijn dan dat van andere aspecten die juist wel genoemd worden in de WAB. Hoewel wij de uitvoeringstechnische bezwaren tegen een vereiste van volwaardige gelijkstelling onderkennen, pleiten wij er dan ook voor dat de vereiste van adequaatheid een fundamentele invulling verkrijgt in de in het vooruitzicht gestelde AmvB. De toekomst van het pensioenstelsel zou daarvoor, als de afschaffing van de doorsneesystematiek doorgang vindt en de leeftijdsonafhankelijke premie (overigens anders dan voornoemde politieke jongerenorganisaties voorstellen) blijft gehandhaafd, een eenvoudiger basis kunnen creëren. Hoewel gelijkwaardigheid daarmee niet gegarandeerd is kan adequaatheid vanaf dat moment betrekkelijk eenvoudig in premie termen worden gedefinieerd.

De voorgenomen afschaffing van de doorsneesystematiek in 2020 vormt tegelijkertijd nog een tweede reden waarom deze groep juist nu aandacht verdient. Met die toekomstige afschaffing zullen oudere medewerkers straks minder pensioen gaan opbouwen dan nu. Van flexwerkgevers, oproepkrachten en payrollers is bekend dat zij weinig aandacht hebben voor pensioen. Dat komt mede omdat het betrekkelijk vaak jongeren zijn die als zodanig werkzaam zijn. Vaak worden jongeren zich pas op latere leeftijd bewust van hun lage pensioenopbouw. Het is nog maar de vraag of het voor deze groep na afschaffing van de doorsneesystematiek nog mogelijk is om hun pensioengaten te dichten.

Voor de regeling(en) van Stipp geldt dat de huidige opbouwssystematiek het momenteel mogelijk maakt dat bij een relatief lage premie toch een acceptabel ambitieniveau kan worden waargemaakt – onder de veronderstelling dat deelnemers binnen het fonds blijven opbouwen; een veronderstelling die in de overgrote meerderheid van de gevallen niet op gaat. Die gunstige combinatie van ambitieniveau en premieniveau is het gevolg van de betrekkelijk jonge populatie van het fonds: 70% van alle deelnemers is jonger dan 45 jaar, en de grootste groep is tussen de 30 en 35 jaar oud. Na afschaffing doorsneesystematiek zal voor het huidige premieniveau geen vergelijkbaar ambitieniveau mogelijk zijn. Met de consequenties daarvan zou naar onze mening rekening moeten worden gehouden bij het vervolg van het wetgevingstraject. Die consequenties kunnen onder meer gelegen zijn in een eventuele compensatiemethodiek die voor de regelingen die Stipp uitvoert wordt vormgegeven. Als daarin wordt uitgegaan van volledige compensatie van de achteruitgang in pensioenvooruitzicht, overigens wat ons betreft bepaald geen vanzelfsprekendheid, dan zou dat kunnen betekenen dat toetredende payrollers in de Stipp-regelingen daaraan moeten bijdragen zonder er zelf van te profiteren.

Kortom, pensioen is een substantiële arbeidsvoorwaarde die meer aandacht verdient in de vergelijking met vaste medewerkers. Met het oog op de aanstaande wijzigingen in het pensioenstelsel is het des te belangrijker dat pensioenopbouw nú aandacht krijgt.

*Wichert Hoekert – hoofd Vaktechniek*

*Willem Eikelboom – service line leader Corporate Consulting*

*Eric Heemskerk – senior consultant*

### **Willis Towers Watson – Wat wij doen**

Willis Towers Watson is een vooraanstaande wereldwijd opererende consultant, broker en solutions provider die organisaties helpt om risico om te zetten in groeimogelijkheden. Sinds de eerste stappen in 1828 heeft Willis Towers Watson nu 40.000 werknemers in meer dan 140 landen. Wij ontwerpen en leveren oplossingen die risico beheren, arbeidsvoorwaarden optimaliseren, talent laten groeien en kapitaal effectief inzetten om organisaties en medewerkers te beschermen en te versterken. Ons unieke perspectief stelt ons in staat om verbindingen te zien tussen talent, middelen en visie – de dynamische formule die bedrijfsprestaties verbetert.