

Retouradres: Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
8 maart 2019

Onderwerp
Besluit allocatie
arbeidskrachten door
intermediairs in verband
met het vastleggen van
een nadere invulling van
een adequate
pensioenregeling

Uw kenmerk

Ons kenmerk
MvH/RvZ/MK/bs/
ATR0562/2019-U020

Bijlage(n)

Geachte heer Koolmees,

Op 25 februari 2019 is aan ATR voor advies aangeboden het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met het vastleggen van een nadere invulling van een adequate pensioenregeling. Er is ook internetconsultatie voor het besluit gestart.

Aanleiding en context

Op 25 februari 2019 is op ons verzoek voor advies aangeboden het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met het vastleggen van een nadere invulling van een adequate pensioenregeling. Er is ook een internetconsultatie voor het besluit gestart.

In artikel 8a, vierde lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is voorgeschreven dat een payrollwerkgever voor een arbeidskracht die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld ('payrollkracht'), zorg moet dragen voor een adequate pensioenregeling. Deze verplichting geldt indien:

- a. gelijke of gelijkwaardige werknemers in de onderneming waar de payroll-werknemer werk gaat verrichten recht hebben op een pensioenregeling; of
- b. werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de inlener werkzaam recht hebben op een pensioenregeling.

In artikel 8a, vijfde lid, Waadi is bepaald dat er in ieder geval sprake is van een adequate pensioenregeling indien voor de payrollkracht dezelfde basispensioenregeling geldt als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. In artikel 8a, zesde lid, Waadi is bepaald dat eveneens sprake is van een adequate pensioenregeling indien er voor de payrollkracht een basispensioenregeling geldt die voldoet aan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur gestelde eisen. Dit besluit legt deze eisen vast. Er is aangesloten bij de vormgeving van de gemiddelde basispensioenregeling in Nederland. De drie eisen aan de pensioenregeling zijn:

Contact

Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

Postbus 16228
2500 BE Den Haag

T (070) 310 86 66
info@atr-regeldruk.nl

www.atr-regeldruk.nl

- de pensioenregeling ten behoeve van de payrollkracht moet in een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen voorzien;
- er is (voor de payroll-werknemer) geen wachttijd of drempelperiode voorafgaand aan de deelname aan de pensioenregeling;
- de collectieve werkgeverspremie van de regeling moet gebaseerd zijn op de gemiddelde werkgeverspremie in Nederland en minimaal 13,6% bedragen.

Toetsingskader

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nut en noodzaak: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

1. Onderbouwing nut en noodzaak

Nut en noodzaak van het besluit zijn in de toelichting duidelijk beschreven. Zij waren ook al beschreven in de toelichting op de wijziging van de wet (artikel 8a Waadi). De nadere invulling van de eisen aan de adequate pensioenregeling is nodig, omdat het mogelijk is dat niet alle payroll-werknemers (verplicht noch vrijwillig) onder de pensioenregeling van de inlenende werkgever zullen vallen. De payroll-werkgever zal in dat geval zelf in een pensioenregeling moeten voorzien die vergelijkbaar is met die bij de inlenende werkgever van kracht is. Dit besluit formuleert de eisen waaraan een dergelijke pensioenregeling moet voldoen. Hoe en op welke wijze de eisen in de praktijk invulling krijgen, bijvoorbeeld door middel van een ondernemingspensioenfonds of een verzekering bij een pensioenverzekeraar, laat het besluit zoals bij pensioenen gebruikelijk aan de sociale partners in de sector over. De toelichting op nut en noodzaak is toereikend en geeft geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

2. Minder belastende alternatieven

Het minst belastende alternatief voor een adequate pensioenregeling is al in de wet vastgelegd, namelijk deelname aan de pensioenregeling van de inlenende werkgever. Dat is echter niet voor alle payroll-werknemers haalbaar, omdat de pensioenregeling van de inlenende werkgever niet altijd een mogelijkheid tot deelname kent (vrijwillig noch verplicht). De overheid heeft daarop geen invloed, omdat de sociale partners in een onderneming of een sector daarover gaan. Daarom is aanvullende regelgeving nodig om te borgen dat payroll-werknemers toch een pensioenregeling hebben die vergelijkbaar is met die van werknemers in dienst van de inlenende werkgever. Dat heeft voor de payroll-werkgever incidenteel extra regeldruk tot gevolg, omdat de bestaande pensioenregeling in overeenstemming met de eisen van het nieuwe besluit moet worden gebracht. Voor wat betreft de drie eisen is aangesloten bij de gemiddelde basispensioenregeling in Nederland. Als gevolg daarvan voorziet het besluit niet in onnodige extra regeldruk. De toelichting geeft op het punt van minder belastende alternatieven geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

3. Werkbaarheid en merkbaarheid

De eisen die het besluit stelt aan een adequate pensioenregeling voor payroll-werknemers, sluiten aan bij die van de gemiddelde basispensioenregeling in Nederland. Dat betekent dat het in principe geen problemen hoeft op te opleveren om de bestaande pensioenregelingen van payroll-werkgevers in overeenstemming te brengen met de eisen van het besluit. In een aantal gevallen zal dat zelfs niet nodig zijn, omdat de bestaande regeling al aan de eisen voldoet. Voor een aanpassing van de pensioenregelingen – indien nodig - is nog voldoende tijd, omdat de datum van inwerkingtreding gelijk zal zijn aan die van de Wet arbeidsmarkt in balans. Deze wet is op 5 februari 2019 door de Tweede Kamer aanvaard en wacht nog op behandeling door de Eerste Kamer. Er moet nog een koninklijke besluit komen waarin de datum van inwerkingtreding van deze wet is vastgelegd. De verwachting is dat dat op zijn vroegst op 1 januari 2020 het geval zal zijn. Uitvoerbaarheid en werkbaarheid geven daarom geen aanleiding tot het maken van opmerkingen. Het besluit heeft merkbare incidentele gevolgen voor de regeldruk. Alle payroll-werkgevers moeten namelijk beoordelen of de huidige pensioenregeling aan de eisen van het besluit voldoet. Waar dat niet het geval is zal aanpassing van de pensioenregeling moeten volgen. Deze gevolgen geeft de toelichting toereikend weer.

4. Berekening regeldruk

Bij de voorbereiding van het besluit is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten. De verantwoording van de effecten is onder het kopje 'Regeldruk' (paragraaf 7 van de toelichting) opgenomen. Het besluit leidt tot eenmalige kennisnemingskosten voor de payroll-krachten, die op € 0,2 miljoen worden geschat. Voor payroll-werkgevers (circa 3200) worden de eenmalige kosten van kennisname, beoordeling en mogelijke aanpassing van de regeling op maximaal € 3,29 miljoen geschat.

De toelichting beschrijft op toereikende wijze de gevolgen voor de regeldruk en geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

Dictum

Nut en noodzaak van de nieuwe regeling zijn duidelijk en adequaat in de toelichting gemotiveerd. Een minder belastend alternatief is niet aan de orde en het besluit is voldoende op werkbaarheid en uitvoerbaarheid getoetst. Ook de regeldrukparagraaf geeft geen aanleiding tot het maken van opmerkingen. Daarom is het dictum:

Het besluit vaststellen.

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

w.g.

M.A. van Hees
Voorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris