



Reactie FNV, VCP en CNV: Internetconsultatie lagere regelgeving WAB: Wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met het vastleggen van een nadere invulling van een adequate pensioenregeling

Op 16 februari jl. is de internetconsultatie gestart voor de lagere regelgeving van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (verder Wab) m.b.t. payrollwerknemers. FNV, VCP en CNV hebben kennisgenomen van het voorstel om payrollwerknemers op grond van de WAB recht te geven op een adequate pensioenregeling als voor vergelijkbare werknemers van de inlener of in de betreffende sector een pensioenregeling geldt. Indien de werknemer niet deelneemt aan de regeling van de inlener, moet de pensioenregeling voldoen aan de voorwaarden die worden gesteld met dit besluit. FNV, VCP en CNV maken graag gebruik van de mogelijkheid om op deze consultatie te reageren.

Eerste stap

Zoals bekend uit ons uitgebreide commentaar ten aanzien van de Wab zijn wij geen voorstander van legitimatie van het fenomeen payroll en zou het wetsvoorstel alleen effectief zijn als de concurrentie op arbeidsvoorwaarden zeer gering is. Nu het wetsvoorstel in Wet is aangenomen, zien FNV, VCP en CNV dat met dit ontwerpbesluit een goede eerste stap wordt gezet naar volledig gelijke pensioenbehandeling en om de concurrentie op arbeidsvoorwaarden te verminderen tussen payrollkrachten en werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming of in vergelijkbare bedrijven in de sector waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. Door dit ontwerpbesluit wordt er in ieder geval voor gezorgd dat payrollkrachten voor wat betreft de pensioenkosten meer gelijk worden getrokken met werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende onderneming of in vergelijkbare bedrijven in de sector. Hierdoor wordt flexibiliteit duurder waarmee de balans tussen vast en flex evenwichtiger wordt. Wij willen dan ook pleiten voor een snelle implementatie van dit ontwerpbesluit en niet wachten tot 1 januari 2020.

Contractsvrijheid en arbeidsvoorwaardenvorming

De FNV, VCP en CNV vinden het geoorloofd om voor sociale partners met betrekking tot payrollwerknemers de contractvrijheid te beperken. Dit omdat payrolling vaak als draaideurconstructie wordt gebruikt en daarmee leidt tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden, wat niet gewenst is. Vanuit FNV, VCP en CNV ligt het voor de hand om voor gelijk werk gelijke rechten af te spreken. Daartoe is dit voorstel een eerste stap.

Standaardelementen van een adequaat pensioen

FNV, VCP en CNV merken hierbij op dat er volgens hen sprake is van een adequate pensioenregeling als ook de volgende elementen standaard zijn geregeld voor payrollwerknemers:

- Wezenpensioen;
- Premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid (pvd);
- Nabestaandenpensioen op opbouwbasis.

Het is logisch een partner- en wezenpensioen en pvd als standaardonderdeel van de minimale voorwaarden voor de regeling op te nemen.

Vrijwel alle pensioenfondsen kennen een nabestaanden- en wezenpensioen en een premievrije deelname bij arbeidsongeschiktheid.

FNV, VCP en CNV vinden het hierom verantwoord om aan te sluiten bij het gros van de pensioenregelingen die dit wel doen en zijn voor de payrollwerknemers van mening dat een wezenpensioen en pvd ook standaard onderdeel van de pensioenregeling moet zijn. FNV, VCP en CNV zijn voorstander van partnerpensioen op opbouwbasis, omdat dit de minste problemen geeft bij baanwisseling. De payrollkrachten hebben meer kans op baanverlies. Een nabestaandenpensioen op opbouwbasis geeft daarnaast meer inkomenszekerheid voor de achterblijvende partner in geval van overlijden. FNV, VCP en CNV onderschrijven echter dat de keuze voor een partnerpensioen op opbouw danwel risicobasis of een combinatie hiervan een keuze is aan de arbeidsvoorwaardentafel voor de decentrale sociale partners.

De verplichtstelling als default

De voorkeur van FNV, VCP en CNV is, ondanks mogelijke administratieve lastenverhoging voor payrollwerkgevers, echter dat de payrollwerkgevers en hun werknemers onder de werking van de verplichtstelling gaan vallen. Hiertoe is het van belang dat pensioenfondsen ook een plicht krijgen payrollwerkgevers en hun werknemers toe te laten tot de pensioenregeling. Alleen op deze manier wordt afdoende geregeld dat payrollkrachten hetzelfde pensioen krijgen als de andere werknemers werkzaam in dezelfde bedrijfstak. Bovendien is dan ook direct de werknemersbijdrage geregeld. FNV, VCP en CNV willen dus geen keuzevrijheid voor de payrollwerkgever, indien er kan worden aangesloten bij de pensioenregeling van de inlener. FNV, VCP en CNV zouden graag zien dat dit als default wordt vastgelegd in deze AMvB.

Als aansluiten bij de pensioenregeling van het bedrijf of de bedrijfstak niet mogelijk is, steunen FNV, VCP en CNV het voorstel om aan te sluiten bij de gemiddelde premie in Nederland om te kunnen spreken van een adequate pensioenregeling. Wij vragen ons af of dit een 'gewogen gemiddelde premie' is. Dus niet het gemiddelde van de premies van alle pensioenregelingen, maar het gemiddelde premiepercentage van zeven miljoen werknemers.

FNV, VCP en CNV onderschrijven dat dit gemiddelde premieniveau frequent dient te worden bijgesteld. In het wetsvoorstel wordt ervoor gekozen dit jaarlijks over het voorafgaande kalenderjaar te doen. In de nota van toelichting wordt echter voor het jaar 2020 uitgegaan van 2018. FNV, VCP en CNV zijn van mening dat het voor de hand ligt om hier uit te gaan van het gewogen gemiddelde premiepercentage over 2019.

Afschaffen wachttijd of drempelperioden

Om ervoor te zorgen dat er vanaf de eerste werkdag pensioen wordt opgebouwd moeten wachttijden of drempelperioden in de Pensioenwet worden afgeschaft. FNV, VCP en CNV zijn dan ook verheugd te lezen dat het voor deze groep werknemers met een bijzondere positie niet mogelijk is een wachttijd of drempelperiode toe te staan, conform artikel 14 lid 2 PW. Volgens FNV, VCP en CNV geldt het genoemde argument (wachttijd is niet gangbaar) voor alle werknemers en wij gaan er dan ook vanuit dat deze drempel- en wachttijden ook niet meer van toepassing zijn op uitzendkrachten en de uitzondering bij een uitzendovereenkomst tevens wordt afgeschaft.

Sanctiebevoegdheid toezichthouder

Om ervoor te zorgen dat er geen ontduiking mogelijk is, dient de Inspectiedienst SZW naast het toezicht op de WAADI ook een sanctiebevoegdheid te krijgen als de payrollwerkgever niet tot een adequate pensioenregeling voor zijn payrollwerknemers komt. FNV, VCP en CNV vinden dat de payrollkracht onvoldoende wordt beschermd als deze via een civiele procedure de pensioenpremie moet afdwingen. Wij willen daarbij (unbedingt) dat er gezorgd wordt voor voldoende adequate inspectie. Als de payrollkrachten onder de verplichtstelling vallen, zal het pensioenfonds ook handhaven.

Dit is mogelijk door samenwerking met de Inspectiedienst SZW en via extra looncontroles bij de inlenende bedrijven. Dat geeft dus extra zekerheid voor de payrollkracht.

Nettopensioen-regelingen

FNV, VCP en CNV vinden dat ook de werkgeverspremie bij payrollwerknemers, voor het inkomen dat werknemers boven de aftoppingsgrens verdienen tevens in de vorm van premievrijval op de loonstrook t.b.v. netto pensioenopbouw moet worden afgedragen. Ook hier mag geen concurrentievervalsing op tarieven plaatsvinden.

Fiscale bovenmatigheid

FNV, VCP en CNV willen graag een verduidelijking van het extra loon dat wordt uitbetaald als de fiscale maximale premie lager is dan gemiddelde werkgeverspremie (13,6% over 2017, p.7 Nota van Toelichting). Bij een gemiddeld jong werknemersbestand zal de fiscaal maximale premie-inleg lager uitkomen. In plaats daarvan moet de payrollwerkgever het verschil tussen de voorgeschreven werkgeverspremie en de betaalde fiscaal maximale premie als loon uit betalen aan de arbeidskrachten voor wie de basispensioenregeling geldt. Het bedrag wordt in dit geval *evenredig* verdeeld over de betreffende arbeidskrachten. Onduidelijk is wat hier evenredig betekent. FNV, VCP en CNV verzoeken hier meer inzicht in te bieden. Krijgt iedereen hetzelfde percentage of afhankelijk van leeftijd? Of krijgen de jongeren meer dan de iets ouderen? Wij zouden deze laatste zin graag uitgewerkt zien in een rekenvoorbeeld.

Afwikkel- en afloopvrijstellingen

Om te voorkomen dat payrollwerknemers als zijnde deelnemers in een lopend pensioencontract bij een verzekeraar worden geconfronteerd met hoge kosten vanwege het openbreken van een contract dienen pensioenuitvoerders (pensioenfondsen en verzekeraars) ruim om te gaan met afwikkel- en afloopvrijstellingen. Dat houdt in dat het lopende contract met de verzekeraar uitgediend kan worden en dat pas daarna de aansluiting bij het bedrijfstakpensioenfonds effectief wordt. Wel is het zo, dat ook in dat geval de regeling bij de verzekeraar gelijkwaardig moet zijn of gelijkwaardig moet worden gemaakt met de minimale normen zoals beschreven in dit ontwerpbesluit. FNV, VCP en CNV vinden dat hier door partijen in aanloop naar 2020 zo pro-actief mogelijk mee moet worden omgegaan, in het belang van de payrollwerknemers.

Payrollwerknemer in between jobs

De vakcentrales vinden het voor de hand liggen dat wanneer een payrollwerknemer in between jobs is maar nog in dienst bij de payrollwerkgever (en is aangesloten bij het pensioenfonds van de laatste inlener danwel ingevolge het ontwerpbesluit bij een adequate pensioenregeling van de payrollwerkgever) de pensioenregeling blijft doorlopen totdat de payrollwerknemer gaat werken bij een nieuwe inlener. Dit voorkomt pensioengaten en dekkingsproblemen. FNV, VCP en CNV vernemen graag van het kabinet hoe het hier tegenaan kijkt.

Tot slot

Het gelijkwaardiger maken van de arbeidsvoorwaarde pensioen tussen werknemers en payrollwerknemers is een goede eerste stap. In het bijzonder als er wordt aangesloten bij de pensioenregeling van de inlener. Vervolgens dienen ook overige arbeidsvoorwaarden gelijk getrokken te worden.

FNV, VCP en CNV zijn graag bereid een toelichting te geven op deze reactie.