

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland bij internetconsultatie op Ontwerpbesluit voorwaarden adequate pensioenregeling payrollkrachten.

In 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, zorg moet dragen voor een *'adequate pensioenregeling'*. Doel is om de concurrentie op arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk te bestrijden door te voorkomen dat voor payrollkrachten geen (of een veel lagere) pensioenpremie hoeft te worden afgedragen, terwijl wel premie moet worden afgedragen voor gelijke of gelijkwaardige werknemers die direct in dienst zijn bij de inlener of werkzaam zijn in de betreffende sector. Daarnaast wordt hiermee beoogd te realiseren dat payrollkrachten in meer gevallen een pensioen opbouwen.

Het voorliggende Ontwerpbesluit geeft een nadere invulling van het begrip *'adequate pensioenregeling'* en stelt nadere eisen waaraan moet worden voldaan.

VNO-NCW en MKB-Nederland onderschrijven het belang dat payrollwerknemers ook in staat moeten worden gesteld om pensioen op te bouwen. Desondanks hebben wij bezwaren bij het Ontwerpbesluit op de volgende punten:

1. **Inbreuk op contractsvrijheid.** Wat VNO-NCW en MKB-Nederland betreft, staat het wettelijk opleggen van een *'adequate pensioenregeling'* op gespannen voet met het tot op heden geldende uitgangspunt in de Pensioenwet dat het maken van afspraken over de arbeidsvoorwaarde pensioen aan werkgevers en werknemers wordt overgelaten. De meeste aanvullende pensioenregelingen worden in het arbeidsvoorwaardenoverleg overeengekomen (zowel de reikwijdte als de inhoud van de regeling). Daarbij maken partijen keuzes o.a. ten aanzien van de premiehoogte en -verdeling, het wel of niet toezeggen van een nabestaandenpensioen en het hanteren van een eventuele wachttijd. In praktijk hebben we in Nederland een veelkleurig palet aan pensioenregelingen. Daarmee wordt recht gedaan aan het beginsel dat werkgevers en werknemers arbeidsvoorwaarden inrichten passend bij de onderneming of sector.
2. **Geen 'gelijke monniken, gelijke kappen'.** In Nederland kennen we geen wettelijke aanvullende pensioenplicht. In feite komt het besluit neer op een verplichte pensioenregeling voor payrollwerknemers, zelfs wanneer er bij de inlener geen pensioenregeling van toepassing is. Volgens het besluit hoeft de payrollwerknemer in deze situatie geen pensioentoezegging te krijgen. Echter in de uitvoering zal het onderscheid moeilijk te maken zijn, omdat uitvoerders -mede vanwege risico's voor auto-selectie- zullen eisen dat alle werknemers van de payrollwerkgever worden aangemeld. Payrollwerknemers in deze bedrijven krijgen hierdoor juist verschillende arbeidsvoorwaarden (namelijk een pensioenregeling) dan de andere werknemers. Daarnaast is het zeer complex om in alle gevallen invulling te geven aan de definitie *'gelijkwaardige functies'*, zeker in sectoren waar geen sprake is van verplichtstelling, omdat daar potentieel sprake is van een grotere diversiteit in pensioenregelingen. En daar

waar sprake is van een pensioenbijdrage in het loon is het mogelijk dat de payrollwerknemer deze compensatie én een premie-inleg in een pensioenregeling krijgt. Bovendien wordt in de voorgestelde ‘adequate pensioenregeling’ geen wachttijd of drempelperiode gehanteerd. De Pensioenwet staat wel een wachttijd van respectievelijk twee maanden (resp. 26 weken voor de uitzendsector) toe. Dit is mede ter voorkoming hoge uitvoeringskosten doordat anders veel meer kleine pensioenaanspraken ontstaan. De kosten van uitvoering en eventuele automatische waardeoverdracht drukken dan zwaar op het collectief.

3. **Precedentwerking.** Dit besluit roept de vraag op waarom voor deze groep werknemers de pensioenregeling door de wetgever wordt bepaald, terwijl elders wel het bestaande uitgangspunt blijft gelden dat dit een aangelegenheid is van overleg tussen werkgevers en werknemers. Dit kan leiden tot een glijdende schaal. Het feit dat de wetgever een invulling geeft aan het begrip ‘adequaat pensioenregeling’ kan mogelijk betekenen dat (op termijn) ook andere pensioenregelingen aangepast moeten worden, omdat ze niet voldoen aan de door de overheid gestelde norm. Dit kan de positie van cao-partijen en de betrokkenheid bij het arbeidsvoorwaardenproces ondermijnen.
4. **Fiscale bovenmatigheid.** In DC-regelingen is de premie-inleg fiscaal gemaximeerd op basis van leeftijdscohorten. De gemiddelde werkgeverspremie ligt tot de leeftijd van ca. 40 jaar (3% staffel) boven het niveau van de maximale premie. In dat geval dient het verschil aan de payrollwerknemers te worden uitbetaald. In feite betekent dit dat de invulling van een ‘adequate pensioenregeling’ niet aansluit bij de huidige fiscale behandeling van pensioenen en druk kan zetten op het systeem. Het surplus evenredig verdelen onder de payrollwerknemers vergoot juist de onevenwichtigheid. Daarnaast betekent het in praktijk dat als de premie in het collectief stijgt als gevolg van de stijging van de leeftijd de payrollwerknemers er in inkomen erop achteruit zal gaan. Dit zal men meestal zich niet realiseren en kan leiden tot onbegrip.
5. **Uitvoerbaarheid.** Uitvoerbaarheid is een belangrijke randvoorwaarde voor alle wet- en regelgeving. Het vertrouwen in pensioenen is laag en moet niet verder op proef worden gesteld. Door een te snelle en onzorgvuldige invoering bestaat een grote kans voor fouten in uitvoering, dan wel het nog niet kunnen uitvoeren. Mocht deze wet- en regelgeving desalniettemin worden ingevoerd, dan bepleiten wij een ruime invoeringstermijn. Onder meer vanwege het volgende. Momenteel valt een deel van de payrollwerknemers onder de verplichtstelling van Stipp. Door dit besluit kan samenloop ontstaan van beide regelingen (verplichtstelling Stipp en ‘adequate pensioenregeling’). Dit kan ook betekenen dat de verplichtstelling en regeling van Stipp moet worden aangepast. In andere gevallen zal gekeken moeten worden of vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenregeling mogelijk is, dan wel de payrollwerkgever elders een pensioenregeling kan afsluiten (bijvoorbeeld bij een verzekeraar of PPI). Dit vraagt tijd voor beoordeling en een degelijk adviestraject. Hiermee zijn ook aanzienlijke advieskosten gemoeid. Om dit proces goed te laten verlopen, is ingang per 1 januari 2020 onhaalbaar.

Onze overtuiging is dat met deze invulling van een ‘adequate pensioenregeling’ gekozen wordt voor de korte termijn. Dit terwijl het overgaan van deze brug, door het schenden van de zeer fundamentele contractsvrijheid, op langere termijn wel eens veel druk kan zetten op het systeem van arbeidsvoorwaardenvorming.

VNO-NCW en MKB-Nederland zijn daarom van mening dat er gezocht moet worden naar alternatieven waarbij de doelstellingen behaald worden en onderhandelingsvrijheid van cao-partijen gerespecteerd blijft. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan het volgende: Indien de payrollwerknemer niet valt onder een pensioenregeling via de payrollwerkgever én bij de inlener wel een pensioenregeling van toepassing is, geldt de verplichting om een werkgeversvergoeding pensioen toe te kennen bovenop het salaris ter hoogte van wat gebruikelijk is in de sector/onderneming waar de payrollwerknemer actief is. De payrollwerknemer kan dit dan zelf aanwenden voor een pensioenvoorziening (in tweede of derde pijler) en de keuze maken in welke dekkingen moet worden voorzien (ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid e.d.). Naar onze opvatting doet een dergelijke regeling meer recht aan het uitgangspunt dat de arbeidsvoorwaarden vergelijkbaar zijn en dat pensioen geen verplichting is, maar een vrij uit te onderhandelen arbeidsvoorwaarde.

Uiteraard zijn wij graag bereid tot nadere toelichting en om hierover verder mee te denken.